

# **DESAIN PELATIHAN BERBASIS TEKNOLOGI *ONLINE* DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI MANAJERIAL PENGELOLA PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT DI KOTA BANDUNG**

Aldian Suryadi<sup>1</sup>, Joni Rahmat Pramudia<sup>2</sup>, Asep Saepudin<sup>2</sup>

Departemen Pendidikan Masyarakat Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia<sup>1,2</sup>  
aldiansur5@upi.edu

## **ABSTRAK**

Dalam masa pandemi covid-19 ini penggunaan teknologi online merupakan suatu langkah alternatif yang dapat digunakan dalam menjalankan berbagai aktivitas salah satunya adalah pelaksanaan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara online. Desain pelatihan berbasis teknologi online pada kegiatan pelatihan manajerial pengelola PKBM Kota Bandung merupakan suatu rancangan kegiatan pelatihan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi yang dilaksanakan secara online. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mendeskripsikan bagaimana perencanaan pada pelatihan berbasis teknologi online dalam meningkatkan kompetensi manajerial pengelola PKBM di Kota Bandung. 2) Untuk mendeskripsikan bagaimana rancangan pembelajaran pada pelatihan berbasis teknologi online dalam meningkatkan kompetensi manajerial pengelola PKBM di Kota Bandung. 3) Untuk mendeskripsikan bagaimana rancangan evaluasi pada desain pelatihan berbasis teknologi online dalam meningkatkan kompetensi manajerial pengelola PKBM di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Subjek dari penelitian ini berjumlah lima orang yang terdiri atas penyelenggara, tiga peserta, dan narasumber. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa 1) penyelenggara sudah membuat perencanaan pelatihan online sesuai dengan kebutuhan peserta, tetapi masih perlu peningkatan karena ada beberapa aspek yang tidak terdapat dalam perencanaan pelatihan terutama dalam melaporkan hasil identifikasi dan analisis kebutuhan. 2) penyelenggara kurang merencanakan pembelajaran secara online dan masih melewatkan beberapa hal penting seperti tidak adanya tujuan pembelajaran dan juga silabus pelatihan. 3) rencana evaluasi yang dibuat oleh penyelenggara dengan menggunakan google form, tetapi masih belum ada tindak lanjut dari kegiatan pelatihan manajerial tersebut.

**Kata Kunci :** Desain Pelatihan, Teknologi *online*, Pengelola PKBM

## **ABSTRACT**

*During the COVID-19 pandemic, the use of online technology is one of the alternative steps that can be used in carrying out various activities, one of which is the implementation of online training activities. The design of online technology-based training in managerial training activities for PKBM managers in Bandung city is a design of training activities ranging from planning, implementation, to evaluation which are carried out online. The aim of this research is 1) To describe how the planning of online technology-based training in improving the managerial competence of PKBM managers in Bandung city. 2) To describe how the design of learning in online technology-based training in improving the managerial competence of PKBM managers in Bandung city. 3) To describe how the evaluation design on online technology-based training design increases the managerial competence of PKBM managers in Bandung city. The data collection techniques used were interviews, observation, and documentation studies. The subjects of this study were five people consisting of the organizers, three participants, and presenters. From the results of the research it was found is 1) the organizers have made online training plans according to the needs of participants, but still need to be improved because there are some aspects that are not included in the training, especially in reporting results and needs analysis. 2) organizers do not plan online learning and still miss some important things such as the absence of learning objectives and also the training syllabus. 3) an evaluation plan made by the organizers using the google form, but there is still no follow-up on the managerial training activities.*

**Keywords :** Training Design, Online Technology, PKBM Managers.

## PENDAHULUAN

Program pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kemampuan atau kompetensi seseorang. Hal tersebut merupakan suatu langkah penting yang harus dilakukan oleh suatu lembaga dalam meningkatkan kualitasnya. Program tersebut tentunya akan bermanfaat bagi sumber daya yang dimiliki oleh lembaga atau pun untuk lembaga itu sendiri karena sumber daya manusia merupakan aset jangka panjang yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu lembaga. Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan membuat sebuah program salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses dalam memberikan suatu keahlian, pengetahuan, dan juga sikap kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas dirinya.

Pandemi *covid-19* ini membuat banyak sektor mengalami kelumpuhan dan produktivitas kerja pun harus dilakukan secara WFH (*Work From Home*). Namun kendati demikian, produktivitas kerja harus tetap diperhatikan termasuk program pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk program pelatihan harus tetap dijalankan untuk menunjang kegiatan pelatihan di masa pandemi *covid-19* ini (Wijanarko, dkk., 2020). Pelaksanaan WFH pun tidak terlepas dengan penggunaan teknologi *online* untuk menjalankan berbagai kegiatan salah satunya kegiatan pelatihan. Hal tersebut pun dipengaruhi juga dengan adanya Surat Edaran Kementerian Pendidikan No. 4 tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat *Covid-19*.

Penggunaan teknologi *online* saat ini harus dilakukan untuk menunjang berbagai kegiatan pelatihan. Sudah banyak media yang dapat digunakan dalam menunjang kegiatan pelatihan sebagai solusi atas masalah yang terjadi saat ini. Hal tersebut memang tidak dapat dipungkiri karena dengan perkembangan zaman saat ini, perkembangan teknologi pun harus bisa lebih dimanfaatkan oleh umat manusia. Saat ini sudah banyak kegiatan program pelatihan yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi *online*. Dalam mendesain atau merancang program pelatihan dengan menggunakan teknologi *online* ini diperlukan suatu inovasi yang disesuaikan dengan tujuan serta kebutuhan baik dari lembaga atau pun peserta pelatihan. Desain pelatihan dengan menggunakan teknologi *online* ini kemudian akan diteliti untuk mengetahui bagaimana mendesain suatu identifikasi kebutuhan, analisis kebutuhan, tujuan analisis kebutuhan, proses analisis kebutuhan.

Menentukan tujuan pelatihan dapat dilihat dari karakteristik pada rumusan tujuan pelatihan itu sendiri. Menurut Mager dalam Sudjana (2007, hlm. 118) bahwa tujuan pelatihan memiliki beberapa karakter yaitu program pelatihan jarak jauh. Desain pelatihan yang diteliti yaitu mengenai pelatihan kompetensi manajerial dengan peserta yaitu pengelola PKBM di Kota Bandung. Pelatihan tersebut merupakan program untuk memberikan peningkatan serta penguatan kompetensi kepada pengelola PKBM untuk lebih memahami bagaimana manajemen pengelolaan PKBM sesuai dengan Standar Manajemen Manajerial PKBM.

Desain pelatihan berkaitan dengan penyusunan sebuah program pelatihan yang meliputi beberapa aspek yaitu aspek organisasi, pekerjaan, serta individu (Choiriyah & Riyanto, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa dalam membuat desain pelatihan dibutuhkan identifikasi kebutuhan yang dapat membantu penyelenggara dalam membuat suatu pelatihan yang efektif bagi para peserta pelatihan. Menurut Basri & Rusdiana (2015, hlm. 53-57) menjelaskan tahapan yang memuat mengenai perencanaan yang harus dilakukan dalam melaksanakan program pelatihan yaitu :

- a. Mengungkapkan perubahan perilaku yang ingin dicapai kepada peserta pelatihan dengan rumusan yang jelas dan tepat.
- b. Menggambarkan perubahan perilaku pada kondisi pelaksanaan dengan lengkap dimana peserta pelatihan dapat mendemonstrasikan perubahan perilaku tersebut
- c. Membuat ukuran tujuan yang mudah diterima oleh peserta dan juga dapat menggambarkan sejauh mana peserta dapat mencapai tujuan pelatihan

Tujuan pembelajaran khusus merupakan gambaran bagi peserta pelatihan dapat memperoleh suatu pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu sesuai dengan kebutuhan pembelajaran (Sudjana, Sistem & Manajemen Pelatihan Teori & Aplikasi, 2007).

Menurut Sudjana (2007, hlm. 131-132) dalam menyusun kurikulum harus memperhatikan dasar-dasar berikut ini yaitu :

1. Dasar filosofis negara dan bangsa

Dalam menyusun kurikulum, menggunakan dasar negara menjadi suatu dasar membuat kurikulum yaitu untuk menjelaskan pandangan yang sistematis mengenai alam semesta dan juga kedudukan manusia di dalamnya.

Dasar filosofis negara dan bangsa ini mengacu kepada pembukaan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa yang juga berkaitan dengan mewujudkan kesejahteraan umum.

2. Dasar filosofis pelatihan  
Menyusun kurikulum pelatihan juga terdapat dasar filosofis pelatihan. Dasar Sosiologis. Dasar ini digunakan untuk memahami keadaan suatu masyarakat yang dimana adalah calon peserta pelatihan. Hakikat masyarakat yang berkaitan dengan agama, adat istiadat, sosial ekonomi, seni dan budaya, kesehatan, pendidikan, dan sebagainya.
3. Dasar Psikologis  
Dalam dasar ini dapat digunakan untuk mencari tahu atau memahami karakter dari setiap calon peserta baik itu secara internal atau eksternal.
4. Dasar organisatoris  
Dasar ini berkaitan dengan penyajian bentuk kurikulum pelatihan yang mencakup luasnya bahan pembelajaran, isi, dan juga urutan materi yang digambarkan dalam tujuan pelatihan.

Silabus dapat dikatakan merupakan suatu ringkasan, garis besar, ikhtisar, atau pokok dalam materi pembelajaran (Mayasari, 2020). Silabus merupakan penjabaran lebih lanjut dari kurikulum mengenai kompetensi yang ingin dicapai dan juga pokok materi yang harus dikuasai oleh peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Silabus bermanfaat untuk pedoman untuk pengembangan pembelajaran seperti membuat rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, dan juga mengembangkan sistem penilaian (Nursobah, 2019). Materi pembelajaran dalam program pelatihan merupakan kumpulan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan juga nilai-nilai tertentu untuk mencapai tujuan pelatihan yang telah dibuat (Sudjana, Sistem & Manajemen Pelatihan Teori & Aplikasi, 2007).

Dalam dunia pendidikan saat penggunaan teknologi *online* dapat dimanfaatkan dengan baik sesuai dengan perkembangannya yang biasa disebut dengan *virtual learning*. Menurut Lianto dalam Subir (2020, hlm. 23) bahwa *virtual learning* merupakan kegiatan pembelajaran menggunakan perangkat tertentu yang terhubung dengan internet, sehingga fasilitas yang ada di dalam kelas tergantikan oleh perangkat.

Teknologi dibagi menjadi dua bagian, yaitu secara etimologis dan juga terminologis. Secara etimologis teknologi merupakan dua kata yang berasal dari Yunani yaitu *techne* dan *logia* (Yaumi, 2018). *Techne* artinya adalah sebuah seni, kerajinan, atau keterampilan. Sedangkan *logia* berarti kata, studi, atau bagian dari ilmu pengetahuan. Secara terminologis teknologi merupakan suatu pengetahuan dalam membuat sesuatu. Kemudian menurut Roger dalam Suryadi (2020, hlm. 6) menjelaskan bahwa teknologi merupakan sebuah rancangan untuk membuat sebuah alat bantu tindakan dalam memecahkan atau mengurangi masalah pada suatu hubungan sebab akibat dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Stake dalam Sudjana (2006, hlm. 21) evaluasi program adalah suatu kegiatan untuk merespon program yang telah, sedang, atau yang akan dilakukan. Evaluasi program merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara teratur atau sistematis dan berkelanjutan dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk memperoleh data dalam mengambil keputusan (Sudjana, 2006).

Menurut Ananda & Rafida (2017, hlm. 76-77) dalam menentukan perencanaan evaluasi dilakukan beberapa hal berikut yaitu :

- a. Analisis Kebutuhan  
Analisis kebutuhan ini digunakan untuk menentukan aspek yang akan dievaluasi dalam sebuah program.
- b. Penjadwalan  
Pelaksanaan evaluasi program harus dilaksanakan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Menentukan jadwal pelaksanaan evaluasi program sangat diperlukan terutama untuk kepentingan dan juga kelancaran kegiatan evaluasi program itu sendiri. Evaluator dapat menentukan kapan pelaksanaan evaluasi dapat dilaksanakan, urutan kegiatan evaluasi, dan juga lamanya waktu evaluasi program.
- c. Penugasan dan Monitoring  
Dalam hal ini melakukan perencanaan dan mengelola evaluasi program berarti terdapat suatu kegiatan mengawasi terkait dengan pelaksanaan kegiatan evaluasi.
- d. Pembiayaan  
Pembiayaan merupakan masalah yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Dalam perencanaan evaluasi program hendaknya dapat mencantumkan pembiayaan yang dibutuhkan selama kegiatan evaluasi program.

Menurut Sudjana (2007) bahwa evaluasi formatif merupakan evaluasi yang dilaksanakan pada saat kegiatan sedang berjalan. Evaluasi sumatif merupakan evaluasi yang dilaksanakan pada akhir kegiatan atau program. Menurut Ananda & Rafida (2017, hlm. 61) bahwa evaluasi sumatif merupakan evaluasi yang dilakukan pada akhir kegiatan untuk memberikan informasi. Kemudian terdapat beberapa bentuk evaluasi yaitu kuesioner, wawancara, dan juga observasi.

Kompetensi merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia untuk menunjang suatu pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut biasanya berupa kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk ditunjukkan atau ditampilkan. Kompetensi merupakan suatu hal yang seharusnya dapat dilakukan oleh seseorang dalam menunjang suatu pekerjaan baik itu dalam kegiatan, perilaku, dan hasil yang dapat ditampilkan (Matondang & Daulay, 2018, hlm. 17).

Manajerial merupakan istilah yang biasa digunakan dalam sebuah pengelolaan atau biasanya selalu dikaitkan dengan manajemen. Tetapi manajemen merupakan hal yang lebih luas dibandingkan dengan manajerial. Dalam suatu konsep manajerial adalah bagaimana membuat suatu keputusan dalam suatu proses serta menjalankannya untuk mencapai tujuan tertentu (Damanik, dkk, 2021). Kompetensi manajerial merupakan suatu kemampuan mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif (Ishuma dkk, 2016, hlm. 49).

Pendidikan nonformal merupakan salah satu bagian yang terdapat dalam subsistem pendidikan (Wahyudin & Ardiwinata, 2015). Hal tersebut pula dijelaskan pada Undang-Undang No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 10 yang menjelaskan bahwa satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, non formal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Dalam penjelasan tersebut sudah jelas bahwa pendidikan nonformal masih merupakan bentuk pelayanan pendidikan yang dapat diberikan kepada masyarakat.

Salah satu bentuk layanan dari pendidikan nonformal yang ada saat ini adalah Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat atau yang biasa disebut dengan PKBM. PKBM merupakan suatu lembaga pendidikan nonformal yang terbentuk dari suatu pemikiran mengenai kesadaran akan pentingnya kedudukan masyarakat pada proses pembangunan pendidikan terutama pada pendidikan nonformal (Kamil M. , 2009). Dalam definisi lain PKBM menurut Hatimah (2016, hlm. 75) merupakan sebuah tempat pembelajaran sekaligus sebagai sumber informasi untuk masyarakat yang dibentuk dan dikelola oleh masyarakat.

## METODOLOGI

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan pada suatu objek yang alamiah, yang berarti objek tersebut merupakan objek yang tidak diatur oleh peneliti dan juga peneliti tidak mempunyai pengaruh terhadap objek tersebut (Sugiyono, 2018). Penggunaan metode deskriptif pada penelitian ini adalah untuk menggambarkan suatu kondisi yang terjadi di lapangan berupa catatan dan juga gambar. Peneliti menggunakan metode tersebut untuk menguraikan atau menjelaskan kondisi yang terjadi selama di lapangan dan juga dilakukan pelaporan dari hasil temuan yang didapatkan dibantu dengan subjek penelitian/partisipan, teknik pengumpulan data, dan juga analisis data.

Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dalam menentukan partisipan untuk penelitian ini. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan partisipan atau responden dengan melakukan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Dengan melakukan *purposive sampling* peneliti dapat menentukan partisipan atau responden yang dapat mewakili sumber data yang dibutuhkan yang masih berkaitan dengan kegiatan pelatihan manajerial berbasis teknologi *online* bagi pengelola PKBM di Kota Bandung yaitu terdapat penyelenggara, tiga orang peserta dan juga narasumber atau pemateri. Tempat penelitian bertempat di Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 239, Merdeka Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat, 40113. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan juga studi dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perencanaan Pada Pelatihan Berbasis Teknologi *Online* dalam Meningkatkan Kompetensi Manajerial Pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat

#### A. Perencanaan Pelatihan

##### 1. Identifikasi Kebutuhan

Berdasarkan dengan hasil temuan yang peneliti dapatkan bahwa penyelenggara yakni dari Ikatan Penilik Indonesia Kota Bandung telah melakukan identifikasi kebutuhan dalam rencana untuk melaksanakan kegiatan pelatihan manajerial bagi pengelola PKBM di Kota Bandung. Identifikasi yang dilakukan oleh penyelenggara yaitu dengan menggunakan pemetaan mutu yang dilaksanakan pada tahun 2020 bekerja sama dengan PP PAUD dan Dikmas dalam melakukan pemetaan mutu pada lembaga PAUD dan PKBM di Jawa Barat dan DKI Jakarta dengan berfokus kepada lembaga PKBM yang ada di Kota Bandung. Peneliti pun melakukan studi dokumentasi terhadap pemetaan mutu tersebut dan pemetaan mutu yang dilakukan tersebut adalah hanya untuk memetakan mutu dari setiap Lembaga PAUD dan PKBM yang ada di Jawa Barat dan DKI Jakarta dengan fokus terhadap pemetaan mutu yang dilaksanakan di Kota Bandung.

Tetapi memang pemetaan mutu tersebut bertujuan untuk menilai lembaga dengan standar yang telah disesuaikan salah satunya adalah standar pengelolaan yang menjadi fokus utama peneliti dalam melakukan studi dokumentasi tersebut. Hal tersebut pun dibenarkan oleh peserta yang menyatakan bahwa memang telah dilaksanakan pemetaan mutu yang dilakukan kepada responden yang peneliti temui. Para peserta pun menjelaskan bahwa pelatihan manajerial tersebut sudah sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan mereka saat ini karena peserta yang peneliti temui merupakan pengelola PKBM yang tidak mempunyai latar belakang Pendidikan Non Formal sehingga pelatihan ini menurut mereka sudah sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Basri & Rusdiana (2015, hlm. 53) bahwa Identifikasi kebutuhan dapat menjadi suatu motivasi dalam membuat suatu program pelatihan karena akan memberikan informasi mengenai pengetahuan, sikap, serta keterampilan yang dibutuhkan oleh jabatan, kelompok atau organisasi, dan juga tugas seseorang dalam sebuah organisasi. Jika dikaitkan dengan teori tersebut, maka hasil temuan mengenai identifikasi masalah yang peneliti temukan adalah sesuai atau sejalan antara hasil temuan dengan teori. Penyelenggara telah melakukan identifikasi kebutuhan yang membuat penyelenggara akhirnya mengetahui mengenai kebutuhan dari para peserta pelatihan.

Kemudian peneliti juga menemukan fakta bahwa ternyata pelaksanaan kegiatan pelatihan manajerial ini merupakan kegiatan yang pertama kali dilaksanakan untuk pengelola PKBM khususnya di Kota Bandung sehingga identifikasi yang dilakukan pun baru pertama kali dilaksanakan dalam melaksanakan pelatihan manajerial tersebut. Menurut Sudjana (2007, hlm. 95-97) yang menyatakan bahwa dalam melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan khususnya untuk pelatihan jangka pendek, ada beberapa tahapan yang harus dilakukan yaitu melakukan evaluasi program pelatihan yang sudah dilaksanakan, menyusun dan menganalisis daftar kegagalan yang terjadi pada proses pekerjaan, dan melakukan survey kepada seluruh aspek dalam organisasi untuk menentukan sebuah pelatihan tambahan.

##### 2. Proses Analisis Kebutuhan

Berdasarkan hasil temuan yang peneliti dapatkan bahwa penyelenggara melakukan proses analisis kebutuhan dengan cara melihat hasil dari pemetaan mutu. Hasil pemetaan mutu tersebut dilihat untuk mengetahui lebih mendalam masalah yang terjadi di PKBM di Kota Bandung. Untuk pelatihan manajerial sendiri penyelenggara melakukan analisis kebutuhan dengan melihat hasil dari penilaian standar pengelolaan. Diketahui bahwa masih banyak pengelola PKBM di Kota Bandung yang belum memenuhi indikator pada standar pengelolaan tersebut sehingga IPI pun memikirkan suatu hal agar pengelola PKBM di Kota Bandung dapat mengetahui setidaknya standar pengelolaan secara dasar yang baik dan benar sesuai dengan Standar Manajemen Manajerial Pengelola PKBM.

Menurut Tovey dalam Kristina (2013, hlm. 5-6) bahwa terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan untuk melakukan proses analisis kebutuhan yaitu 1) Dokumentasi Masalah, 2) Investigasi Masalah, 3) Merencanakan Kebutuhan Analisis, 4) Pemilihan Teknik Analisis, 5) Melakukan Analisis, 6) Analisis Data, 7) Membuat Laporan Hasil Analisis. Ditambahkan juga menurut Rivai dalam Basri & Rusdiana (2015) bahwa dalam melakukan proses analisis kebutuhan dapat dilakukan dengan beberapa hal berikut yaitu 1) melakukan pengumpulan data untuk mengetahui lingkup analisis kebutuhan pelatihan membuat susunan tugas menjadi suatu sasaran pekerjaan, 2) Membuat susunan tugas menjadi suatu sasaran

pekerjaan, 3) mengukur kemampuan kerja dengan instrumen, 4) melakukan pengukuran terhadap kemampuan kerja, 5) mengolah data dan menafsirkan data pada hasil kerja, 6) menetapkan hasil dari peringkat kerja. Berdasarkan dengan teori diatas peneliti menyimpulkan bahwa kegiatan untuk melakukan proses analisis kebutuhan tidak hanya dengan melihat satu aspek saja melainkan harus dilakukan aspek lainnya agar dapat diketahui lebih mendalam mengenai hasil analisis yang akan didapatkan untuk kebutuhan dalam merancang kegiatan pelatihan.

### 3. Hasil Analisis Kebutuhan

Berdasarkan dengan hasil temuan yang peneliti dapatkan bahwa penyelenggara tidak membuat hasil analisis kebutuhan yang dibuat dalam bentuk laporan tertulis. Penyelenggara hanya melaporkan analisis kebutuhan tersebut secara lisan kepada pihak Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hal tersebut dijelaskan bahwa memang penyelenggara belum mengetahui mengenai pelaporan hasil analisis tersebut karena memang biasanya dalam melaksanakan kegiatan tidak dilakukan pelaporan secara tertulis melainkan hanya laporan secara lisan saja. Dan pada studi dokumentasi pun peneliti tidak menemukan adanya laporan tertulis tentang hasil analisis kebutuhan pelatihan.

Menurut Kristina (2013, hlm. 6) bahwa dalam proses analisis kebutuhan langkah terakhir yang harus dilakukan adalah membuat laporan hasil analisis untuk melaporkan hasil temuan dan juga memberikan saran atas masalah yang terjadi. Dijelaskan juga oleh Irianto dalam Kristina (2013, hlm. 6) bahwa dalam membuat laporan hasil analisis, umumnya berisi seperti pendahuluan, saran, rancangan pelatihan, latar belakang, hasil temuan dan konklusi, metode analisis dan teknik pengumpulan data, analisis biaya, serta usulan terhadap biaya atas saran yang diberikan. Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan identifikasi dan analisis kebutuhan pelatihan harus dibuat laporan secara tertulis untuk dapat memahami kebutuhan calon peserta secara lebih mendalam dan juga dapat diberikan solusi yang sesuai dengan masalah yang dialami oleh calon peserta pelatihan agar perencanaan yang dilakukan dalam membuat program pelatihan bisa lebih efektif.

## B. Perumusan Tujuan

### 1. Tujuan Pelatihan

Berdasarkan dengan hasil temuan yang peneliti dapatkan selama di lapangan bahwa penyelenggara menentukan tujuan pelatihan dari hasil identifikasi dan analisis kebutuhan pelatihan yang menjadi tolak ukur dalam merumuskan tujuan pelatihan tersebut. Tujuan pelatihan manajerial yang dijelaskan oleh penyelenggara adalah “meningkatkan kompetensi pengelola PKBM dari segi pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam upaya mengembangkan kualitas manajemen PKBM”. Tujuan tersebut menjadi tolak ukur dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang dicantumkan pada kurikulum pelatihan.

Kemudian pada temuan lainnya bahwa peserta pelatihan yang telah peneliti temui sudah mengetahui tujuan dari pelatihan manajerial yang telah mereka ikuti tersebut. Para peserta tersebut menjelaskan bahwa mereka sudah memahami tujuan tersebut setelah melaksanakan kegiatan pelatihan, karena dari penyelenggara sendiri tidak menjelaskan secara jelas tujuan dari pelatihan manajerial tersebut.

Menurut Sudjana (2007) terdapat tiga langkah dalam merumuskan tujuan pelatihan yaitu :

- a) Langkah pertama, dilakukan identifikasi dan juga merumuskan gambaran mengenai perubahan perilaku peserta pelatihan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan juga nilai yang diharapkan peserta pelatihan dapat menguasai hal tersebut ketika sudah melaksanakan kegiatan pelatihan.
- b) Langkah kedua, menetapkan suatu kondisi perilaku yang akan diperlihatkan oleh peserta pelatihan dalam proses pembelajaran.
- c) Langkah ketiga, apabila kondisi yang diinginkan telah ditetapkan, maka dilakukan interaksi antara pelatih dan juga peserta pelatihan.

Kemudian teori lain dari Sudjana (2007, hlm. 105) menyatakan bahwa tujuan pelatihan mempunyai beberapa fungsi 1) Sebagai tolak ukur penilaian, 2) Sebagai petunjuk bagi seluruh komponen pelatihan, 3) Sebagai acuan standar, 4) Sebagai media komunikasi bagi pelatih.

### 2. Tujuan Pembelajaran

Berdasarkan dengan hasil temuan yang peneliti dapatkan selama di lapangan bahwa penyelenggara tidak membuat tujuan pembelajaran. Penyelenggara hanya berfokus kepada tujuan pelatihan saja untuk menjalankan kegiatan pelatihan manajerial ini. Hal tersebut pun dijelaskan juga oleh para peserta yang peneliti temui bahwa mereka pun tidak mengetahui mengenai tujuan pembelajaran yang ada pada kegiatan pelatihan karena memang pada tujuan pelatihan sendiri penyelenggara tidak memberitahukan

mengenai tujuan-tujuan yang ada pada kegiatan pelatihan manajerial tersebut baik dari tujuan pelatihan atau pun tujuan pembelajaran. Peneliti pun memang tidak menemukan lampiran tujuan pembelajaran pada rencana kegiatan pelatihan manajerial.

Menurut Sudjana (2007) bahwa tujuan pembelajaran dibagi menjadi dua yaitu tujuan pembelajaran umum dan tujuan pembelajaran khusus. Dijelaskan juga dalam teori Davis dalam Sudjana (2007) bahwa tujuan pembelajaran umum yaitu tujuan yang digambarkan secara umum untuk dapat dicapai oleh peserta pelatihan. Kemudian Sudjana (2007) bahwa tujuan pembelajaran khusus merupakan gambaran bagi peserta pelatihan dapat memperoleh suatu pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu sesuai dengan kebutuhan pembelajaran.

### **Rancangan Pembelajaran Pada Pelatihan Berbasis Teknologi *Online* dalam Meningkatkan Kompetensi Manajerial Pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat.**

#### **A. Rancangan Pembelajaran**

##### **1. Kurikulum**

Berdasarkan dengan hasil temuan yang peneliti temukan selama berada dilapangan bahwa penyelenggara telah membuat kurikulum pelatihan. Penelitian melakukan studi dokumentasi pada kurikulum yang dibuat memuat mengenai latar belakang kegiatan, peraturan undang-undang, tujuan pelatihan, keluaran atau *output*, sasaran, materi pelatihan, waktu pelaksanaan, sampai penutup. Penyelenggara menjelaskan bahwa kurikulum yang dibuat masih banyak kekurangan karena penyelenggara sendiri tidak mempunyai tim khusus yang membuat kurikulum kegiatan pelatihan sehingga kurikulum yang dibuat masih perlu banyak perbaikan. Kemudian hal tersebut pun dibenarkan oleh narasumber bahwa penyelenggara memang mempunyai kurikulum pelatihan dalam bentuk rancangan kegiatan.

Menurut Sudjana (2007, hlm. 131-132) bahwa dalam membuat kurikulum terdapat dasar-dasar yang memuat isi kurikulum yaitu 1) Dasar filosofis negara dan bangsa, 2) Dasar filosofis pelatihan, 3) Dasar Sosiologis, 4) Dasar Psikologis, 5) Dasar organisatoris. Dari teori tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam merumuskan atau merancang kurikulum perlu memperhatikan beberapa dasar yang dimuat dalam kurikulum itu sendiri.

##### **2. Silabus Pelatihan**

Berdasarkan dengan hasil temuan yang peneliti dapatkan bahwa penyelenggara tidak mempunyai atau tidak membuat silabus pelatihan. Hal tersebut dijelaskan bahwa penyelenggara hanya berfokus terhadap kurikulum pelatihan saja sebagai acuan dalam melaksanakan pembelajaran pada kegiatan pelatihan manajerial. Penyelenggara tidak melakukan evaluasi terhadap kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kota Bandung yang menjadi salah satu acuan penyelenggara melaksanakan kegiatan pelatihan manajerial ini. Dan narasumber pun membenarkan hal tersebut.

Menurut Mayasari (2020) bahwa silabus dapat dikatakan merupakan suatu ringkasan, garis besar, ikhtisar, atau pokok dalam materi pembelajaran. Dari teori tersebut peneliti menyimpulkan bahwa silabus merupakan gambaran kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan oleh peserta.

##### **3. Materi Pelatihan**

Berdasarkan dengan hasil temuan yang peneliti dapatkan bahwa materi pembelajaran pada pelatihan manajerial ini, penyelenggara menyerahkan semuanya kepada pemateri atau narasumber. Hal tersebut dijelaskan bahwa materi pelatihan dapat dibuat dan juga disesuaikan dengan kebutuhan pemateri. Tetapi penyelenggara pun tetap memberikan kurikulum sebagai patokan narasumber dalam membuat materi untuk pelatihan manajerial mengenai Standar Manajemen Manajerial Pengelola PKBM pada bagian perencanaan dan pengorganisasian sesuai dengan rencana kegiatan yang telah dibuat.

Narasumber pun membenarkan hal tersebut dan memang narasumber yang peneliti temui membuat materi sesuai dengan rencana kegiatan terutama mengenai perencanaan dan pengorganisasian dalam Standar Manajemen Manajerial Pengelola PKBM. Narasumber menjelaskan bahwa pembuatan materi memang disesuaikan juga dengan kebutuhan atau masalah yang ada pada lembaga PKBM di Kota Bandung karena narasumber sendiri merupakan Ketua IPI Kota Bandung yang cukup mengetahui permasalahan lembaga Pendidikan Non Formal di Kota Bandung. Narasumber pun menjelaskan bahwa materi untuk kegiatan pelatihan manajerial ini menggunakan *Power Point* sebagai media yang menunjang kegiatan pelatihan manajerial yang dilaksanakan secara *online* dan juga agar membantu dalam menyampaikan materi tersebut. Kemudian narasumber menjelaskan bahwa tidak terjadi interaksi ketika pematerian berlangsung selain di waktu sesi tanya jawab.

Peserta yang peneliti temui menjelaskan bahwa materi yang disampaikan oleh narasumber dapat dipahami selama kegiatan pelatihan dan juga merasa terbantu dengan materi yang diberikan walaupun para peserta yang peneliti temui mempunyai kendala masing-masing. Peserta pun membenarkan bahwa tidak terjadi interaksi selama kegiatan pelatihan baik dari narasumber dan juga peserta selain pada waktu kegiatan tanya jawab. Peserta pun menjelaskan bahwa mereka hanya menyimak apa yang dijelaskan narasumber saja dan narasumber pun pada akhir kegiatan memberikan materi pelatihan untuk dipelajari kembali oleh para peserta agar lebih mudah dipahami. Menurut penjelasan peserta pun bahwa narasumber secara terbuka memberikan waktu di luar kegiatan pelatihan untuk bertanya mengenai masalah yang berkaitan dengan materi pelatihan yang sudah diberikan.

Menurut Basri & Rusdiana (2015) menjelaskan bahwa materi pelatihan harus dibuat berdasarkan dengan tujuan pelatihan. dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil temuan sejalan dengan teori tersebut karena narasumber membuat materi yang disesuaikan dengan tujuan pelatihan dan juga rencana kegiatan pelatihan manajerial. Kemudian menurut Sudjana (2007, hlm. 148) bahwa materi pembelajaran dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu :

a. Pendekatan Konvensional

Pendekatan ini menitikberatkan materi pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan.

b. Pendekatan Partisipatif

Pendekatan ini menitik beratkan materi pembelajaran kepada bahan ajar yang mengacu kepada pembentukan, perubahan, serta sikap dan perilaku peserta pelatihan.

c. Media

Berdasarkan dengan hasil temuan yang peneliti dapatkan bahwa media yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan pelatihan manajerial ini adalah dengan menggunakan *Zoom Meeting*. *Zoom Meeting* merupakan aplikasi *Web Conference* yang membantu dalam menunjang kegiatan pelatihan manajerial karena pelaksanaan pelatihan manajerial ini dilaksanakan pada saat *covid-19* dan juga aturan PPKM yang tidak memperbolehkan adanya kerumunan di tempat umum. Sehingga pelaksanaan kegiatan pelatihan manajerial ini dilaksanakan secara *online*.

Peserta pelatihan yang peneliti temui pun menjelaskan bahwa penggunaan *Zoom Meeting* dalam melaksanakan kegiatan pelatihan manajerial sangat membantu karena peserta tidak perlu keluar rumah atau lembaga karena hanya tinggal memanfaatkan perangkat dengan koneksi internet yang memadai untuk dapat ikut serta dalam kegiatan pelatihan tersebut. Tetapi peserta juga menjelaskan mereka mengalami kendala saat mengikuti kegiatan pelatihan karena terutama kendala dengan jaringan internet yang tidak stabil yang mengakibatkan peserta sering keluar saat pelatihan berlangsung. Walau demikian peserta masih dapat mengikuti kegiatan pelatihan walaupun dengan kendala internet yang tidak stabil tersebut. Peserta pelatihan sebetulnya mengharapkan jika kegiatan pelatihan dapat dilaksanakan secara *offline* agar dapat lebih memahami kegiatan pelatihan, tetapi karena pandemi *covid-19* yang masih berlangsung ditambah dengan pemberlakuan PPKM terpaksa mereka harus melaksanakan kegiatan pelatihan secara *online*.

Kemudian narasumber yang peneliti temui pun membenarkan hal tersebut. Narasumber menjelaskan bahwa penggunaan *Zoom Meeting* membantu dalam menyampaikan pelatihan yang dilaksanakan secara *online*. Penggunaan media tersebut merupakan alternatif karena penyelenggaraan kegiatan tidak bisa dilaksanakan secara tatap muka sehingga *Zoom Meeting* menjadi solusi dari masalah tersebut walaupun dalam pelaksanaannya banyak yang mengalami kendala karena masalah jaringan internet yang kurang memadai.

Menurut Lianto dalam Subir (2020) bahwa *virtual learning* merupakan kegiatan pembelajaran menggunakan perangkat tertentu yang terhubung dengan internet, sehingga fasilitas yang ada di dalam kelas tergantikan oleh perangkat. Jika dikaitkan dengan teori tersebut pelatihan manajerial ini dilaksanakan secara *virtual learning* karena menggunakan perangkat tertentu yang terhubung dengan internet sehingga pelatihan manajerial dilaksanakan secara jarak jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil temuan sejalan dengan teori yang peneliti kaitkan.

### **Rancangan Evaluasi Pada Pelatihan Berbasis Teknologi *Online* dalam Meningkatkan Kompetensi Manajerial Pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat**

#### A. Evaluasi

##### 1. Jenis Evaluasi

Berdasarkan dengan hasil temuan bahwa evaluasi yang digunakan dilakukan dengan dua jenis yaitu pada saat kegiatan berlangsung dan juga setelah kegiatan pelatihan atau pasca pelatihan. Untuk evaluasi yang dilaksanakan saat kegiatan berlangsung, penyelenggara menyiapkan *pre test* dan *post test* dimana *pre test* diberikan pada saat kegiatan pematerian belum dilaksanakan sedangkan *post test* diberikan pada saat pematerian selesai.

Kedua tes tersebut berisi pertanyaan yang sama untuk mengetahui pengetahuan peserta pada saat sebelum dan sesudah pematerian dilakukan. Kemudian untuk evaluasi yang dilakukan setelah kegiatan pelatihan selesai adalah penyelenggara memberikan penugasan berupa Rencana Tindak Lanjut yang disesuaikan dengan materi dari kegiatan pelatihan dan akan dilakukan monitoring untuk mengetahui hasil yang diperoleh peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan manajerial.

Para peserta serta narasumber yang peneliti temui pun membenarkan hal tersebut. Peserta pada saat pematerian belum dimulai harus mengisi terlebih dahulu *pre test* dan setelah pematerian selesai peserta kemudian mengisi *post test*. Kemudian pada akhir kegiatan pelatihan peserta diberikan format untuk mengerjakan Rencana Tindak Lanjut yang harus diisi oleh para peserta. Terdapat dua teori yang akan dikaitkan oleh peneliti yaitu teori evaluasi formatif menurut Sudjana (2007) dan juga evaluasi sumatif menurut Ananda & Rafida (2017). Menurut Sudjana (2007) bahwa evaluasi formatif merupakan evaluasi yang dilaksanakan pada saat kegiatan pelatihan berlangsung. Dalam teori tersebut jika dikaitkan dengan hasil temuan yang peneliti dapatkan terutama mengenai *pre test* dan *post test* adalah sejalan karena pelaksanaan *pre test* dan *post test* dilaksanakan ketika pelaksanaan berlangsung.

Kemudian menurut Ananda & Rafida (2017) menjelaskan bahwa bahwa evaluasi sumatif merupakan evaluasi yang dilakukan pada akhir kegiatan untuk memberikan informasi. Jika dikaitkan dengan hasil temuan yang peneliti dapatkan mengenai Rencana Tindak Lanjut dan juga monitoring yang akan dilakukan oleh penilik kepada peserta adalah sejalan dengan teori yang dikaitkan oleh peneliti karena evaluasi yang akan dilaksanakan adalah setelah kegiatan pelatihan selesai.

## 2. Bentuk Evaluasi

Berdasarkan dengan hasil temuan yang peneliti dapatkan bahwa penyelenggara menggunakan kuesioner pada *pre test* dan juga *post test*. Hal tersebut digunakan karena penyelenggara ingin mengetahui kemampuan peserta sebelum dan sesudah pematerian. Kuesioner yang digunakan pun dari apa yang dilihat oleh peneliti adalah penyelenggara menggunakan kuesioner tertutup dimana jawab dari setiap pertanyaan hanya mengisi Ya dan Tidak.

Kemudian untuk Rencana Tindak Lanjut, penyelenggara membuat lembar rencana yang diisi dan akan dilakukan oleh peserta mengenai apa yang telah dipelajari sebagai tindak lanjut setelah peserta mengikuti kegiatan pelatihan. Lembar tersebut digunakan sebagai penugasan setelah mengikuti kegiatan pelatihan kepada peserta. Setelah peserta mengisi dan telah melaksanakan Rencana Tindak Lanjut tersebut, penilik akan melakukan monitoring dan evaluasi kepada peserta untuk menindak lanjuti hal tersebut.

Menurut Sudjana (2006, hlm. 177-199) bahwa terdapat teknik untuk melakukan kegiatan evaluasi yaitu dengan 1) wawancara, 2) kuesioner, dan 3) observasi. Jika hasil temuan dikaitkan dengan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat dua teknik yang digunakan oleh penyelenggara dalam melaksanakan kegiatan evaluasi ini yaitu dengan teknik kuesioner dan juga observasi. Teknik kuesioner digunakan oleh penyelenggara untuk *pre test* dan *post test*. Sementara untuk Rencana Tindak Lanjut, penyelenggara menggunakan teknik observasi yang digunakan pada saat melakukan monitoring dan evaluasi kepada peserta sebagai tindak lanjut untuk mengetahui mengenai hal yang sudah dipelajari oleh peserta. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang peneliti temukan sudah sejalan dengan teori yang peneliti kaitkan.

## 3. Waktu Pelaksanaan Evaluasi

Berdasarkan dengan hasil temuan yang peneliti dapatkan bahwa peneliti menemukan fakta bahwa waktu pelaksanaan evaluasi dilakukan sebanyak dua kali yaitu waktu diberikan untuk *pre test* dan *post-test* lalu untuk Rencana Tindak Lanjut. Untuk *pre test* dan *post test* penyelenggara memberikan waktu selama 10 menit untuk setiap tes yang diberikan kepada peserta pelatihan. Untuk Rencana Tindak Lanjut penyelenggara memberikan waktu kepada peserta untuk Rencana Tindak Lanjut selama tiga hari.

Tetapi fakta lain yang peneliti dapatkan bahwa penyelenggara tidak menjelaskan mengenai kapan waktu monitoring dan evaluasi akan dilaksanakan untuk tindak lanjut dari kegiatan pelatihan. Peserta pelatihan yang peneliti temui pun memang menjelaskan belum ada kegiatan monitoring dan evaluasi

kepada peserta untuk tindak lanjut dari kegiatan pelatihan manajerial. Bahkan peneliti menemukan fakta dari salah satu peserta bahwa penilik tidak melakukan monitoring untuk tindak lanjut kegiatan pelatihan melainkan hanya melakukan monitoring untuk kegiatan diluar dari kegiatan pelatihan manajerial.

Menurut Ananda & Rafida (2017, hlm. 76-77) dijelaskan bahwa dalam merencanakan evaluasi terdapat beberapa tahapan yaitu 1) Analisis Kebutuhan, 2) Penjadwalan, 3) Penugasan dan Monitoring, dan 4) Pembiayaan. Peneliti pada hal ini akan mengaitkan teori mengenai aspek penjadwalan dan penugasan dan monitoring Ananda & Rafida (2017, hlm. 76) menjelaskan bahwa dalam penjadwalan kegiatan evaluasi dilaksanakan dengan apa yang telah direncanakan. Jika dikaitkan dengan hasil temuan yang telah peneliti dapatkan bahwa penyelenggara belum menentukan waktu pelaksanaan evaluasi terutama dalam melakukan monitoring dan evaluasi dalam menindak lanjuti Rencana Tindak Lanjut dari peserta pelatihan manajerial.

Kemudian Ananda & Rafida (2017, hlm. 76) juga menjelaskan bahwa dalam melakukan penugasan dan monitoring ini terdapat perencanaan dan mengelola evaluasi program berarti terdapat suatu kegiatan mengawasi terkait dengan pelaksanaan kegiatan evaluasi dan terdapat penugasan untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan evaluasi. Jika dikaitkan dengan hasil temuan yang peneliti dapatkan bahwa penyelenggara belum melakukan monitoring kepada peserta pelatihan walau pun penyelenggara sudah memberi tahu kepada penilik untuk melaksanakan kegiatan monitoring kepada peserta untuk menindak lanjuti Rencana Tindak Lanjut.

#### 4. Teknologi/Aplikasi Evaluasi

Berdasarkan dengan hasil temuan yang peneliti dapatkan bahwa peneliti menemukan fakta bahwa penyelenggara menggunakan *Google Form* sebagai aplikasi yang digunakan untuk melakukan evaluasi. Penggunaan aplikasi tersebut merupakan bentuk dari kegiatan pelatihan manajerial yang dilaksanakan secara *online*. Penggunaan aplikasi *Google Form* dirasa cukup memudahkan penyelenggara dan juga peserta karena peserta hanya tinggal mengisi *form* dengan menggunakan perangkat yang terhubung dengan internet. Penyelenggara pun merasa sangat terbantu ketika menggunakan aplikasi tersebut karena jawaban dari peserta dapat langsung terekam.

Menurut Roger dalam Suryadi (2020) bahwa teknologi merupakan sebuah rancangan untuk membuat sebuah alat bantu tindakan dalam memecahkan atau mengurangi masalah pada suatu hubungan sebab akibat dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini *Google Form* merupakan sebuah teknologi yang membantu dalam melaksanakan kegiatan evaluasi. Berdasarkan hal tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil temuan yang peneliti dapatkan adalah sejalan dengan teori yang peneliti kaitkan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil temuan dan pembahasan yang telah peneliti uraikan pada bab sebelumnya mengenai “Desain Pelatihan Berbasis Teknologi Online Dalam Meningkatkan Kompetensi Manajerial Pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Di Kota Bandung” maka peneliti mengambil kesimpulan yaitu :

### **Perencanaan Pada Pelatihan Berbasis Teknologi Online dalam Meningkatkan Kompetensi Manajerial Pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat**

Perencanaan yang dilakukan oleh penyelenggara yaitu IPI Kota Bandung sudah dilakukan sesuai dengan kebutuhan peserta dengan menggunakan pemetaan mutu. Kemudian untuk analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan oleh penyelenggara belum sepenuhnya telah dilaksanakan karena penyelenggara hanya melihat hasil dari pemetaan mutu saja tanpa melakukan pendekatan lebih lanjut untuk penilaian yang lebih objektif. Kemudian penyelenggara tidak membuat hasil analisis kebutuhan. Hasil analisis kebutuhan harus dicatat dalam sebuah laporan untuk dapat mengetahui lebih jelas mengenai hasil analisis kebutuhan yang dilakukan oleh penyelenggara. Penyelenggara telah membuat tujuan pelatihan sebagai tolak ukur dalam melaksanakan kegiatan pelatihan. Tetapi memang perlu adanya pengembangan dari tujuan pelatihan yang dibuat untuk lebih mendeskripsikan maksud dari dilaksanakannya kegiatan pelatihan manajerial tersebut.

### **Rancangan Pembelajaran Pada Pelatihan Berbasis Teknologi Online dalam Meningkatkan Kompetensi Manajerial Pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat**

Rencana pembelajaran pada pelatihan manajerial yang telah dilaksanakan masih butuh penyempurnaan serta pengembangan agar pelaksanaan kegiatan pelatihan. Untuk kurikulum penyelenggara dapat membuat tim khusus dalam merumuskan dan juga merancang kurikulum pelatihan

agar kurikulum yang dibuat dapat lebih menjelaskan kegiatan pembelajaran pada pelatihan manajerial. Penyelenggara harus dapat memahami kembali mengenai rancangan pembelajaran ini terutama dalam menyusun silabus pelatihan. Tidak ditemukannya silabus pelatihan ini berdampak kepada gambaran umum untuk menjelaskan pembelajaran apa saja yang akan dipelajari oleh peserta pelatihan. Kemudian untuk materi pelatihan penyelenggara sudah mengarahkan narasumber untuk membuat materi yang disesuaikan dengan kurikulum kegiatan pelatihan. Narasumber tidak melakukan interaksi kepada peserta sehingga pada kegiatan pelatihan narasumber cenderung mendominasi kegiatan pelatihan. Untuk media yang digunakan oleh penyelenggara dengan menggunakan Zoom Meeting merupakan suatu alternatif yang cukup membantu karena pada pandemi covid-19.

### **Rancangan Evaluasi Pada Pelatihan Berbasis Teknologi Online dalam Meningkatkan Kompetensi Manajerial Pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat**

Pada rencana evaluasi yang telah dilakukan oleh penyelenggara dengan beberapa hal yang bisa lebih dikembangkan untuk kedepannya. Jenis evaluasi yang disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan sehingga evaluasi tersebut dapat dilakukan dengan cukup baik terutama untuk evaluasi formatif. Tetapi penyelenggara juga perlu merencanakan evaluasi dengan lebih matang terutama dalam tindak lanjut mengenai kegiatan pelatihan pada Rencana Tindak Lanjut yang ditugaskan oleh penyelenggara kepada peserta. Perencanaan tersebut harus dapat dimaksimalkan oleh penyelenggara agar penyelenggara dan juga peserta pun dapat mengetahui apakah kegiatan pelatihan dapat dilaksanakan kembali atau tidak, apakah perlu pengembangan atau tidak jika pelatihan dilaksanakan kembali dan juga dapat mengetahui peningkatan kompetensi peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan manajerial yang dilaksanakan secara online tersebut. Kemudian penyelenggara juga telah membuat teknologi dapat lebih digunakan dalam menerapkan evaluasi pada kegiatan pelatihan manajerial. Penggunaan Google Form menjadi suatu pemanfaatan teknologi yang membantu penyelenggara dan juga peserta dalam melakukan kegiatan evaluasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ananda, R., & Rafida, T. (2017). *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Basri, H., & Rusdiana, A. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Choiriyah, & Riyanto. (2020). Desain Pelatihan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Penerapan Constructive Learning Pada Penyampaian Pembelajaran Virtual Learning). *Syntax, Vol. 2 No. 8*, 490.
- Damanik, dkk. (2021). *EKONOMI MANAJERIAL*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Hatimah, I. (2016). *Pendidikan Berbasis Masyarakat*. Bandung: Rizqi Press
- Ananda, R., & Rafida, T. (2017). *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Basri, H., & Rusdiana, A. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Choiriyah, & Riyanto. (2020). Desain Pelatihan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Penerapan Constructive Learning Pada Penyampaian Pembelajaran Virtual Learning). *Syntax, Vol. 2 No. 8*, 490.
- Damanik, dkk. (2021). *EKONOMI MANAJERIAL*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Hatimah, I. (2016). *Pendidikan Berbasis Masyarakat*. Bandung: Rizqi Press.
- Ishuma dkk. (2016). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamkat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 4 No.1*, 49.
- Kamil, M. (2009). *PENDIDIKAN NONFORMAL Pengembangan Melalui Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Indonesia (Sebuah Pembelajaran dari Kominkan Jepang)*. Bandung: Alfabeta.
- Kristina, A. (2013). Model Training Needs Analysis Untuk Membentuk Perilaku Inovatif SDM Industri Kecil Sepatu Di Jawa Timur. *Pamator, Vol. 6 No. 1*, 4-6.
- Matondang, & Daulay. (2018). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 27 Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman, Vol. 7 No.1*, 17.

- Mayasari, D. (2020). *PROGRAM PERENCANAAN PEMBELAJARAN MATEMATIKA*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nursobah, A. (2019). *PERENCANAAN PEMBELAJARAN MI/SD*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Subir, S. M. (2020). FUNGSI VIRTUAL LEARNING DALAM SISTEM PEMBELAJARAN. *Jurnal Studi Agama Islam*, 22-25.
- Sudjana, D. (2006). *EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Sudjana, D. (2007). *Sistem & Manajemen Pelatihan Teori & Aplikasi*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, A. (2020). *Teknologi dan Media Pembelajaran Jilid I*. Sukabumi: CV Jejak.
- Wahyudin, U., & Ardiwinata, S. J. (2015). *Pengembangan Model Penyelenggaraan Akreditasi Pendidikan Nonformal*. Jakarta: Balitbang Kemdikbud.
- Wijanarko, dkk. (2020). Perancangan Program Pelatihan Karyawan dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Eksekutif*, Vol.7, 28.
- Yaumi, M. (2018). *MEDIA DAN TEKNOLOGI PEMBELAJARAN*. Jakarta: PREMAMEDIA GROUP.