

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Penelitian

Kehidupan manusia akan terus berkembang dari waktu ke waktu. Berbagai bidang kegiatan akan menuntut sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi untuk mengantisipasi perkembangan tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai pelaku utama pembangunan yang mempunyai kemampuan memanfaatkan, mengembangkan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, harus tetap dilandasi oleh motivasi, disiplin kerja, beretos kerja tinggi, sehat jasmani dan rohani, serta mempunyai daya juang, tanggung jawab, kesetiakawanan social, dan mempunyai wawasan ilmu pengetahuan, sehingga akan menghasilkan sumber daya manusia yang profesional.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai human resource, tenaga atau kekuatan (energi atau *power*) yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu memperbaharui kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Perencanaan SDM akan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar, jika perencananya mengetahui apa dan bagaimana kondisi SDM itu. SDM merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang manusia yang terdiri atas daya pikir dan daya fisik setiap manusia.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu upaya dalam pengembangan sumber daya manusia, dan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, intensitas, frekuensi, dan durasi waktu tertentu, bersifat continuous, melibatkan berbagai elemen yang harus dikelola yaitu berupa system yang saling berkaitan. Model sistem pelatihan dirancang untuk meningkatkan kualitas

**Ade Romi Rosmia, 2017**

*PENGARUH PENGGUNAAN METODE EKSPERIENTIAL LEARNING, KUALITAS TRAINER, DAN KUALITAS MATERI TERHADAP HASIL BELAJAR*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sumberdaya Manusia, baik yang ada diperusahaan maupun ada pada organisasi, dengan sasaran pelatihannya adalah pegawai/karyawan maupun masyarakat luas dalam pemenuhan atau peningkatan keterampilan. Dalam pelaksanaannya model pelatihan tidak menutup kemungkinan dapat mengadaptasi satu model secara utuh, akan tetapi melakukan kolaborasi dari beberapa model yang dianggap memiliki kesesuaian dengan jenis dan kelompok sasaran pelatihan. Pelatihan juga merupakan sarana yang tepat untuk mendapatkan tenaga-tenaga yang handal dan profesional dengan demikian, pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM yang komprehensif dan kompetitif.

Program pelatihan yang dilaksanakan untuk menghadapi peningkatan pengawasan atau kemajuan di masa yang akan datang. Hasil pelatihan akan berpengaruh pada baik pada kinerja karyawan/perorangan tergantung dari proses pelaksanaan pelatihan itu sendiri (efektivitas). (Paul W. Grimes , 2011)

Dalam memperoleh tujuan atau manfaat pelatihan sebagai hasil dari Efektivitas Pelatihan, pelatihan tidak akan terlepas dari komponen-komponen yang saling berkaitan, proses perencanaan pelatihan menjadi langkah awal dalam menentukan tujuan akhir. Apabila proses pendidikan dan latihan dilihat kembali maka akan kembali terlihat bahwa tujuan akhir proses tersebut adalah perubahan tingkah laku yang diharapkan. Ini berarti bahwa pendidikan hakikatnya bertujuan mengubah tingkah pendidikan. Tingkah laku (hasil baru laku pada sasaran perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan menurut Notoatmodjo (2003 hlm. 41) adalah, “Suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan periode tertentu”. Suatu lembaga pendidikan, sebenarnya dibentangkan harapan tentang tingkat dan jenis perubahan tingkah laku sasaran pendidikan, antara lain perubahan pengetahuan sikap dan kemampuan. Setiap perubahan tingkah laku dapat dipakai sebagai ukuran berhasilnya proses pendidikan. Itulah sebabnya harapan perubahan tingkah laku tersebut perlu dirumuskan dahulu dalam suatu tujuan pendidikan. Tingkatan tujuan pendidikan menurut Notoatmodjo (2003:42-45) yaitu, “Tujuan pendidikan nasional, tujuan institusional, tujuan antara, tujuan instruksional”. Isi rumusan tujuan dalam

pendidikan harus bersifat komprehensif, artinya mengandung aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Menurut Notoatmodjo (2003 hlm. 42-45) dalam mencapai Ketiga aspek tersebut, setidaknya dalam pelaksanaan pelatihan harus memiliki komponen-komponen diantaranya, materi, metode, media, dan instruktur/widyaiswara.

Materi diklat adalah keseluruhan topik yang dibahas dalam diklat yang akan berlangsung. Materi yang dibahas harus berkaitan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Bukan hanya berdasarkan tujuan saja, pilihan materi yang diambil bergantung pula pada isi pelatihan, desain instruksional, dan alat bantu pelatihan juga. Selain itu, rumusan materi harus tersusun sesuai struktur materi yang telah terintegrasi dimana memenuhi kebutuhan peserta akan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Prinsip-prinsip perumusan materi meliputi :

- 1). Materi harus sesuai dengan tingkat kemampuan dan latar belakang peserta pelatihan,
- 2). Materi dipilih secara cermat dan diorganisir dengan mempertimbangkan aspek kemanfaatan bagi peserta,
- 3). Materi yang telah diberikan haruslah bermanfaat bagi peserta pelatihan

Banyak sekali metode untuk pelatihan yang dapat digunakan, karena masing-masing metode tersebut saling melengkapi dan tidak ada yang paling baik. Metode mana yang akan digunakan tergantung kepada faktor-faktor seperti jenis pelatihan yang diberikan, pelatihan diberikan kepada siapa, berapa usia peserta, pendidikan dan pengalaman peserta, dan tersedianya instruktur yang cakap dalam suatu metode tertentu.

Dalam proses belajar mengajar termasuk dalam pendidikan dan pelatihan, selain kurikulum, metode juga merupakan alat pendidikan yang turut memegang peranan penting. Bagaimanapun pandainya seorang pendidik dalam usahanya mengubah tingkah laku, tidak terlepas dari metode dan alat bantu pendidikan yang digunakan.

Jenis metode pendidikan menurut I.L Pasaribu (2003 hlm.19-31) yaitu : Ceramah, ceramah dengan tanya jawab, diskusi kelompok, permainan peran (*role playing*), permainan, simulasi (peniruan), studi kasus, pemecahan masalah, *brainstorming*, diskusi panel, seminar, tutorial, lokakarya, demonstrasi, kunjungan

ke lapangan, kerja lapangan, *programmed instruction*, metode resitasi, simposium, *team teaching*.

Pendapat tersebut hanya mengemukakan cara penyampaian bahan pengajaran kepada sasaran pendidikan dan itu hanya teori. Adapun hasil dari metode tersebut masih tergantung pada faktor lain yaitu pribadi pengajar yang menggunakan metode tersebut. Bagaimanapun modernnya metode pengajaran, di dalam proses belajar mengajar tidak terlepas dari metode ceramah/kuliah.

Alat bantu pendidikan adalah alat-alat yang digunakan oleh pendidik dalam menyampaikan bahan pendidikan/pengajaran. Alat bantu ini lebih sering disebut alat peraga, karena berfungsi untuk membantu dan memperagakan sesuatu dalam proses pendidikan dan pengajaran. Masing-masing alat peraga ini disusun berdasarkan prinsip, bahwa pengetahuan yang ada pada setiap manusia itu diterima atau ditangkap melalui panca indera. Semakin banyak indera yang digunakan untuk menerima sesuatu maka semakin banyak dan semakin jelas pula pengetahuan yang diperoleh. Dengan kata lain alat peraga ini dimaksudkan untuk mengarahkan indera sebanyak mungkin terhadap suatu objek, sehingga mampu mempermudah persepsi.

Menurut Hamalik (1993 hlm.60) media pendidikan yang dapat dipilih dikategorikan sebagai berikut : Media cetak, Media gambar, Media audio, Media visual, Media audiovisual, Media proyeksi dan non-proyeksi

Manfaat media menurut Notoatmodjo (2003 hlm.73-74) yaitu : 1). Menimbulkan minat dan sasaran pendidikan, 2) Mencapai sasaran yang lebih besar, 3). Membantu mengatasi hambatan bahasa. 4).Merangsang sasaran pendidikan untuk melaksanakan pesan-pesan, 5). Membantu sasaran pendidikan untuk belajar lebih banyak dan cepat, 6). Mempermudah penyampaian bahan pendidikan / informasi oleh pendidik, 7). Mempermudah penerimaan informasi oleh sasaran pendidikan, 8). Mendorong keinginan orang untuk mengetahui, kemudian mendalami, 9). Membantu menegakkan pengertian yang diperoleh

Instruktur sering juga disebut trainer. Menurut Notoatmodjo (2003 hlm.107) trainer adalah, “guru”. Pendapat tersebut pada dasarnya menekankan, bahwa seorang trainer harus selalu mengembangkan diri sesuai dengan

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya dalam bidang pekerjaan yang ia geluti. Seorang trainer dituntut untuk selalu kreatif mengembangkan kemampuannya agar mampu menciptakan pengalaman belajar yang sesuai dengan tuntutan masyarakat. Setiap sesi pelatihan seorang trainer harus dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dengan cara memberikan kesan yang baik. Tindakan seorang trainer di depan kelas menunjukkan jenis suasana yang peserta harapkan. Sesuai dengan pendapat Donaldson (1993 hlm.187) tentang sikap seorang trainer yaitu, “jika bertindak rileks dan bersahabat, tersenyum dan membuka pertemuan dengan cara yang hangat dan informal, maka peserta akan merasa senang dan lebih santai serta ingin berpartisipasi”. Dalam kegiatan Pelatihan proses pembelajara dapat dimanipulasi oleh training/pelatih, dengan merubah pola berpikir kritis reflektif (ya/Tidak) peserta pelatihan .

Pendidikan apapun bentuk tingkatannya pada akhirnya akan menuju suatu perubahan perilaku, yang mencakup peningkatan kemampuan di tiga bidang (domain) yakni kognitif, afektif dan psikomotor. Seberapa jauh perubahan atau peningkatan itu terjadi diperlukan suatu mekanisme. Sistem untuk melihat sejauhmana perubahan tersebut dapat diperoleh melalui alat ukur yang dapat berupa dengan tes, evaluasi dan pengukuran.

Menurut Notoatmodjo (2003 hlm.82) bahwa: Untuk mengukur kemampuan atau pengetahuan di dalam proses belajar, Proses Evaluasi dalam pelaksanaannya dapat dilakukan kepada peserta didik maupaun pada system yang mendukung proses pelaksanaan pelatihan tersebut seperti evaluasi terhadap trainer atau widyaiswara maupun evaluasi terhadap penyelenggaraan pelatihan tersebut, evaluasi pelatihan merupakan suatu proses yang sifatnya terus menerus dan harus direncanakan bersamaan waktu dengan program pelatihan,

Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) merupakan salah satu lembaga pelatihan, Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian yang berada dibawah Kementerian Pertanian yang mendukung dalam pengembangan SDM yang bergerak dalam bidang pertanian. Kurikulum yang digunakan dalam proses latih melatih disusun berdasarkan kompetensi kerja hasil identifikasi kebutuhan

latihan/analisis kebutuhan latihan dari calon peserta dan institusi terkait. Salah satu metoda berlatih yang digunakan adalah ELC (*Experiential Learning Cycle*/daur belajar berdasarkan pengalaman) dengan kombinasi berbagai metoda seperti magang, *problem solving*, praktek lapang di usaha tani, dan sebagainya.

Metode *experiential learning* merupakan model pembelajaran yang diharapkan dapat menciptakan proses belajar yang lebih bermakna, dimana Peserta didik mengalami apa yang mereka pelajari. Melalui metode ini, peserta didik tidak hanya belajar tentang konsep materi belaka, hal ini dikarenakan peserta didik dilibatkan secara langsung dalam proses pembelajaran untuk dijadikan sebagai suatu pengalaman. Hasil dari proses pembelajaran *experiential learning* tidak hanya menekankan pada aspek kognitif saja, juga tidak seperti teori behavior yang menghilangkan peran pengalaman subjektif dalam proses belajar. Pengetahuan yang tercipta dari model ini merupakan perpaduan antara memahami dan mentransformasi pengalaman.

Tujuan penyelenggaraan diklat di BBPP Lembang mengacu pada pengembangan SDM dengan memperhatikan : 1). Peningkatan Kualitas Program Pelatihan; 2). Peningkatan Mutu Penyelenggaraan Pelatihan; 3). Pengembangan dan Penerapan Metodologi Pelatihan; 4). Peningkatan Kualitas SDM Pelatihan Pertanian; 5).Pelaksanaan bimbingan, pemantauan, dan evaluasi Pelatihan; 5). Pengembangan IPTEK dalam Pembangunan Pertanian; 6). Pengembangan kerjasama dan jejaring kerja dengan Pihak Luar; 7).Penumbuhan wirausahawan muda dibidang agribisnis melalui magang dan pelatihan kewirausahaan pertanian; 8).Pengembangan Sistem Informasi Teknologi dalam rangka mendukung kegiatan balai; dan 9).Pemantapan dan pengembangan tata kelola administrasi dan manajemen dan pengembangan SDM pertanian. BBPP Lembang menyelenggarakan 4 Jenis Pelatihan dalam setiap Tahun, yang pertama Diklat Aparatur pada tahun 2016 peserta diklat sebanyak, 1.380 Orang yang terbagi dalam diklat fungsional, diklat teknis, dan diklat manajemen dan kepemimpinan, kedua Diklat Non Aparatur pada tahun 2016 peserta diklat sebanyak 690 orang yang terbagi ke dalam diklat Teknis Pertanian, dan Diklat manajemen dan

kewirausahaan, ketiga diklat kerjasama dalam negeri dengan jumlah peserta 305 orang dan ke empat diklat kerjasama luar negeri sebanyak 18 orang.

Salah satu diklat yang diselenggarakan di BBPP Lembang adalah Diklat Aparatur yang proses penyelenggaraan belajar mengajar bertujuan untuk meningkatkan kemampuan Pegawai dalam peningkatan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan, diklat Aparatur yang diselenggarakan di BBPP Lembang dilaksanakan selama kurang lebih 7 hari efektif, peserta diklat memperoleh materi selama 56 SKS yang terdiri dari materi dasar, materi inti, materi penunjang dan diakhiri praktik kompetensi selama 1 hari kegiatan ddilapangan, Peserta diklat Apartatur dinyatakan lulus melalui 4 tahapan penilaian dan evaluasi. Keempat tahapan itu dinyatakan melalui penilaian kemampuan prestasi (NPRS), yaitu: 1) Sikap dan Perilaku di Kelas ( N ), 2) Praktik Lapangan (P), 3) Ujian Tertulis ( R ), dan 4) Sosiometri (Penilaian antar peserta) (S). Peserta dapat dinyatakan lulus apabila mendapat NPRS serendah-rendahnya = 65 atau > 65. Kepada peserta yang mengikuti diklat sampai selesai dan dinyatakan lulus akan diberikan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) yang dikeluarkan oleh Kementerian Pertanian RI. Sedangkan peserta yang tidak lulus diberi Surat Keterangan Pernah Mengikuti Diklat Dasar Fungsional Penyuluh Pertanian Ahli Angkatan I Tahun 2017.

Diklat Aparatur yang diselenggarakan di BBPP Lembang bertujuan untuk 1). Meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian, melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap di bidang agribisnis sesuai standar, 2). Meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian dalam mengadopsi teknologi pertanian dan sumber daya lain dengan meningkatkan produksi usaha tani yang efisien, dan 3). Meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian dalam penerapan GHP/GMP. Peserta diklat Aparatur sebanyak 60 orang yang terdaftar pada bulan Juli dari jumlah keseluruhan sebanyak 240 orang dari total peserta diklat aparatur pada tahun anggaran 2017, Peserta tersebut berasal dari berbagai wilayah dinyatakan lulus melalui 4 tahapan penilaian dengan nilai rata-rata diatas 65, yang merupakan batas minimum nilai kelulusan, itu artinya adanya pengaruh yang diberikan dari proses kegiatan pelatihan yang dirasakan oleh peserta, pengaruh

tersebut dapat diperoleh melalui beberapa faktor baik secara internal maupun eksternal faktor internal adalah faktor pendorong dari diri individu peserta didik itu sendiri misalnya motivasi, dan faktor eksternal yaitu dapat berasal dari penggunaan metode, trainer, materi dan lingkungan sekitar yang mendukung.

Faktor-faktor yang berpengaruh tersebut dapat menjadi keberhasilan dalam penyelenggaraan pelatihan atau dapat dikatakan bahwa adanya efektivitas pelatihan dalam suatu lembaga, sehingga dalam pelaksanaannya penyelenggara pelatihan dituntut untuk menyediakan fasilitas pendukung pelatihan yang berkualitas baik dari sarana dan prasarana maupun sistem yang terkait seperti trainer yang berkompeten, kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan, metode pembelajaran yang mampu menciptakan proses pembelajaran yang aktif dan menyenangkan.

Dari latar belakang tersebut Penelitian ini dipandang perlu untuk mendapatkan gambaran yang sebenarnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar, pada penelitian ini faktor-faktor tersebut dilihat dari faktor eksternal yang mempengaruhi hasil belajar diantaranya penggunaan metode *eksperiential Learning*, kualitas *trainer* dan kualitas materi, keluaran dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi penyelenggara program pelatihan dalam pengembangan model pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan Sumber Daya Manusia yang akan berhubungan secara langsung melayani kebutuhan pengguna atau masyarakat luas.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

### **1. Identifikasi Masalah Penelitian**

Dari paparan diatas maka permasalahan yang muncul dalam penerapan metode *eksperiential learning*, kualitas *trainer*, dan kualitas materi terhadap hasil belajar dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. *Eksperiential learning* merupakan metodologi yang digunakan oleh pendidik/Trainer dalam memotivasi peserta didik, dengan refleksi difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan mengembangkan keterampilan. *Experiential learning* mendorong peserta didik dalam aktivitasnya untuk

**Ade Romi Rosmia, 2017**

**PENGARUH PENGGUNAAN METODE EKSPERIENTIAL LEARNING, KUALITAS TRAINER, DAN KUALITAS MATERI TERHADAP HASIL BELAJAR**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



berpikir lebih banyak, mengeksplor, bertanya, membuat keputusan, dan menerapkan apa yang telah mereka pelajari, tetapi pada kenyataannya masih terdapat Widyaiswara/Triner yang ada di BBPP lembang hanya menyampaikan materi pembelajaran dengan Menggunakan Metode Ceramah.

- b. Materi atau bahan ajar dalam bentuk modul menjadi acuan bagi peserta diklat untuk memberikan petunjuk belajar. Sedangkan bagi pendidik/trainer, modul berfungsi sebagai acuan dalam menyajikan dan memberikan materi pembelajaran selama diklat atau kegiatan pembelajaran berlangsung, akan tetapi pada penyelenggaraan Diklat Aparatur tidak ada bahan ajar yang diberikan oleh trainer yang dijadikan sebagai bahan pembelajaran secara mandiri.
- c. Pelaksanaan Praktek lapangan di BBPP Lembang dilaksanakan dalam satu kali kegiatan dalam proses pelatihan hal tersebut tidak menjabarkan bahwa sebuah proses pelatihan pada orang dewasa harus berdasarkan pada pengalaman, karena Praktek merupakan upaya untuk memberi kesempatan kepada peserta mendapatkan pengalaman langsung. Ide dasar belajar berdasarkan pengalaman mendorong peserta pelatihan untuk merefleksi atau melihat kembali pengalaman-pengalaman yang mereka pernah alami.
- d. *Trainer/widyaisawaya* yang dimiliki oleh BBPP Lembang sebanyak 27 orang dengan latar belakang pendidikan S2 sebanyak 17 orang sedangkan masih ada yang berlatar pendidikan S1 sebanyak 10 orang, dan hanya memiliki 4 keahlian yang berbeda hal tersebut memungkinkan ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan materi yang dilatihkan.
- e. Berdasarkan hasil laporan evaluasi diklat Aparatur sebanyak 60 orang peserta diklat memiliki nilai rata-rata 4.29 dalam penguasaan materi dengan kategori menguasai, dan terjadi peningkatan pemahaman materi sebesar 71.38 %, Niali Evaluasi Trainer/widyaisawara rata-rata nilai 4.46 tergolong baik dan Tingkat kepuasan peserta yang mencapai 92.10 % untuk pelaksanaan Diklat

## 2. Rumusan Masalah Penelitian

**Ade Romi Rosmia, 2017**

*PENGARUH PENGGUNAAN METODE EKSPERIENTIAL LEARNING, KUALITAS TRAINER, DAN KUALITAS MATERI TERHADAP HASIL BELAJAR*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut: “*Bagaimana Pengaruh Penggunaan Metode Eksperiential Learning, Kualitas Trainer, dan Kualitas Materi Terhadap Hasil Belajar Peserta* “Untuk memperjelas lingkup penelitian, peneliti mencoba untuk menjabarkan rumusan diatas ke dalam beberapa pertanyaan penelitian diantaranya:

- a. Bagaimana metode *eksperiential laerning* berpengaruh terhadap hasil belajar peserta diklat aparatur di BBPP Lembang?
- b. Bagaimana kualitas *trainer* berpengaruh terhadap hasil belajar peserta Diklat Aparatur di BBPP Lembang?
- c. Bagaimana kualitas materi pelatihan berpengaruh terhadap hasil belajar peserta Diklat Aparatur di BBPP Lembang?
- d. Bagaimana pengaruh penggunaan metode *eksperiential learning*, kualitas *trainer*, dan kualitas materi pelatihan, terhadap hasil belajar peserta diklat aparatur di BBPP Lembang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan penelitian di atas, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari :

1. Penggunaan metode *eksperiential laerning* terhadap hasil belajar peserta diklat aparatur di BBPP Lembang
2. Kualitas *trainer* terhadap hasil belajar peserta diklat aparatur di BBPP Lembang
3. Kualitas materi pelatihan terhadap hasil belajar peserta diklat aparatur di BBPP Lembang
4. Metode *Eksperietal Learning*, kualitas *trainer*, dan kualitas materi pelatihan, terhadap hasil belajar peserta diklat aparatur di BBPP Lembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

**Ade Romi Rosmia, 2017**

**PENGARUH PENGGUNAAN METODE EKSPERIENTIAL LEARNING, KUALITAS TRAINER, DAN KUALITAS MATERI TERHADAP HASIL BELAJAR**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 1. Secara konseptual

hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengelolaan program pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dan memperkaya serta menunjang keilmuan pendidikan nonformal dalam Bidang Pelatihan.

### 2. Secara praktis

- a. Bagi penyelenggara program, temuan ini dapat dijadikan bahan informasi untuk pengembangan lebih lanjut yang berhubungan dengan Penggunaan Metode *Eskpereintal* *leraning*, Kualitas *Trainer*, dan kualitas materi pelatihan terhadap Hasil belajar peserta pelatihan
- b. Sebagai bahan kajian bagi pihak yang berminat untuk meneliti lebih lanjut terhadap aspek yang sama dengan kajian yang berbeda mengenai penyelenggaraan berbagai program Pelatihan
- c. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah wawasan dan cakrawala pandangan serta pengetahuan baik secara teoritis maupun praktis dalam upaya pengembangan kapasitas SDM melalui penyelenggaraan program Pelatihan.

## E. Struktur Organisasi Tesis

Dalam memudahkan pemahaman penelitian ini maka penulisan tesis ini disusun dengan struktur sebagai berikut:

- BAB I : Pendahuluan, yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis
- BAB II : Kajian pustaka yang terdiri dari beberapa konsep yang berhubungan dengan variabel dan permasalahan penelitian yang akan diteliti yakni mencakup konsep Metode *Eksperiatal learning*, Kualitas *Trainer*, Kualitas Materi, dan Hasil Belajar
- BAB III : Metode penelitian, yang meliputi desain penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian dan analisis data

**Ade Romi Rosmia, 2017**

*PENGARUH PENGGUNAAN METODE EKSPERIENTIAL LEARNING, KUALITAS TRAINER, DAN KUALITAS MATERI TERHADAP HASIL BELAJAR*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan, yaitu penjabaran deskripsi hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian berdasarkan konsep dan teori yang relevan
- BAB V : Kesimpulan, implikasi dan rekomendasi