

PERAN WIDYAISWARA DALAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA PERPUSTAKAAN: PENERAPAN KONSEP MANAJEMEN PEMBELAJARAN EFEKTIF

Sujatna

Widyaiswara Muda, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional RI

ABSTRAK

Widyaiswara merupakan suatu profesi yang memiliki tugas mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai, norma yang berlaku di masyarakat. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan serta mentransformasikan pengetahuan, keterampilan, teknologi dan seni kepada para peserta diklat tenaga perpustakaan dengan harapan mereka meiliki beban untuk kehidupannya kelak di masyarakat. Widyaiswara harus juga memiliki kemampuan merumuskan tujuan khusus pembelajaran, menyiapkan Bahan Ajar, Bahan Tayang, Bahan Peraga, Soal Evaluasi Pree-test dan Post Test, GBPP dan SAP, sebagai penjabaran dari kurikulum yang digunakan, kemampuan memberikan motivasi kepada peserta diklat. Sebagai sumber belajar, Widyaiswara juga harus terampil dalam memberikan informasi kepada peserta diklat di kelas.

Manajemen yang sering di sebut sebagai fungsi-fungsi manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses manajemen pembelajaran disini melibatkan banyak orang dan peralatan, oleh karena itu kegiatan ini, perlu dikelola dengan sebaik-baiknya. Peran Widyaiswara dalam pendidikan dan pelatihan perpustakaan, Penerapan konsep manajemen pembelajaran efektif, Pengertian manajemen pembelajaran, Sarana dan prasarana dalam pembelajaran efektif, manfaat pendekatan pengelolaan kelas.

Kata Kunci: Widyaiswara, diklat, konsep manajemen, pembelajaran efektif.

A. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi informasi dan liberalisasi di berbagai kehidupan, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan yang menuntut terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Peran pendidikan dan pelatihan tenaga perpustakaan yang berkualitas merupakan kunci sukses sebuah organisasi pendidikan dan pelatihan (Diklat) Tenaga Perpustakaan, sebab keberhasilan sebuah organisasi diklat tenaga perpustakaan sangat ditentukan oleh kesiapan dari tersedianya SDM yang

mempunyai kompetensi, keterampilan dan integritas diri yang tinggi. SDM yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses pendidikan dan pelatihan tenaga perpustakaan yang baik dan dari institusi pendidikan yang bermutu.

Undang – Undang Nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan pasal 33 mengenai pendidikan dikatakan bahwa (1) Pendidikan untuk pembinaan dan pengembangan tenaga perpustakaan merupakan tanggung jawab perpustakaan, (2) Pendidikan untuk pembinaan dan pengembangan sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 dilaksanakan melalui pendidikan formal dan atau non formal, (3) Pendidikan untuk pembinaan dan pengembangan sebagaimana yang dimaksud pada ayat 2 dilaksanakan melalui kerjasama Perpustakaan Nasional, perpustakaan Umum, Provinsi atau dengan lembaga pendidikan pelatihan. Undang – undang tersebut diatas itu merupakan suatu kekuatan dan landasan hukum dalam penyelenggaraan Perpustakaan.

Dengan adanya peluang dan kesempatan ini, maka sudah saatnya Pusat Pendidikan dan Pelatihan melakukan upaya, terobosan dan inovasi yang dapat dipakai untuk meningkatkan kinerjanya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dengan professional. Tentunya ini semua harus didukung oleh sumber daya manusia yang professional, alat – alat diklat yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sarana prasarana yang memadai, ruang kelas yang *representatif*, laboratorium komputer, asrama. Mudah – mudahan ini semua merupakan kekuatan kita untuk maju menjadikan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di bidang perpustakaan jadi yang terdepan sebagai ujung tombak pembinaan perpustakaan di Perpustakaan Nasional RI.

Salah satu upaya peningkatan kompetensi sumber daya aparatur adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Salah satu tenaga Kediklatan yang berperan sebagai ujung tombak dalam meningkatkan kompetensi peserta Diklat adalah Widyaiswara. Untuk menjadi Widyaiswara yang prima, kita tidak cukup menguasai substansi pelajaran dengan baik, namun kita perlu menguasai keterampilan mengelola pembelajaran secara baik untuk menciptakan kondisi yang nyaman dan menggairahkan sehingga pembelajaran dapat dilakukan dengan maksimal. Ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh widyaiswara untuk mengelola pembelajaran antara lain ; kemampuan teknis, kemampuan memanfaatkan sumber daya dan fasilitas kelas, kemampuan berkomunikasi secara efektif dan positif, dan kemampuan mengelola dan menyampaikan pemikiran, substansi pembelajaran agar dapat dipahami dengan mudah oleh peserta diklat. Karya tulis ini fokus menguraikan tentang "Peran Widyaiswara dalam Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Perpustakaan menerapkan Manajemen Pembelajaran Efektif". Dalam karya tulis ini gagasan konseptual hanya di kemukakan dengan pemaparan konsep dan pokok-pokok pikiran sesuai kerangka isi yang sudah dikembangkan.

B. PERMASALAHAN KONDISI BELAJAR DAN PEMBELAJARAN

Beberapa permasalahan pendidikan dan pelatihan adalah kondisi belajar dan pembelajaran yaitu:

1. Rendahnya mutu/kualitas output didiklat – diklat ASN(Aparatur Sipil Negara);
2. Penyempurnaan kurikulum yang tidak memadai yang tidak relevan dengan kebutuhan masyarakat atau tantangan zaman/global;
3. Pengadaan buku dan alat-alat pembelajaran serta sarana dan prasarana

lembaga–lembaga pendidikan dan pembelajaran yang tidak memadai;

4. Pengembangan strategi/metode pembelajaran yang kurang mampu memotivasi cara-cara peserta diklat untuk belajar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diamanatkan, dan lain-lain sebagainya.

C. PERAN WIDYAISWARA DALAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERPUSTAKAAN

1. Widyaiswara

Widyaiswara merupakan suatu profesi yang memiliki tugas mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai, norma yang berlaku di masyarakat. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan serta mentransformasikan pengetahuan, keterampilan, teknologi dan seni kepada para peserta diklat tenaga perpustakaan dengan harapan mereka memiliki beban untuk kehidupannya kelak di masyarakat. Melatih berarti mengembangkan dan mengajari peserta diklat dengan keterampilan-keterampilan (*Skill*), sehingga dapat melakukan pekerjaan sebagai tenaga perpustakaan yang profesional. Untuk dapat melakukan tugasnya sebagai Widyaiswara seperti dijelaskan diatas, Widyaiswara merupakan figur sentral dalam proses pembelajaran. Kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian pembelajaran, itu artinya peranan Widyaiswara sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan peserta diklat. Widyaiswara harus memahami benar semua hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Komponen-komponen yang selalu terdapat dalam proses pembelajaran adalah peserta diklat, Widyaiswara, tujuan, dan peralatan pendukungnya. Peserta diklat

harus berusaha terus menerus mengembangkan dirinya dan kemampuannya seoptimal mungkin melalui berbagai kegiatan belajar untuk mencapai tujuan sesuai dengan tahapan perkembangan yang dialaminya, komponen penting lainnya adalah tujuan yang merupakan seperangkat tugas atau tuntutan yang harus dipenuhi, dan system nilai yang harus tampak dalam perilaku dan merupakan karakteristik keperibadian peserta diklat yang diterjemahkan kedalam berbagai bentuk kegiatan terencana dan dapat dievaluasi (terukur).

Komponen selanjutnya adalah Widyaiswara yang selalu mengusahakan terciptanya situasi yang tenaga perpustakaan memungkinkan terjadinya proses pemberian pengalaman belajar kepada para peserta diklat tenaga perpustakaan dengan mengerahkan segala sumber dan menggunakan strategi belajar yang tepat, dalam proses pembelajaran dimana Widyaiswara sebagai pusat kegiatan, perlu diperhatikan prinsip-prinsip saling mempercayai serta penuh perhatian terhadap kebutuhan belajar peserta diklat. Proses intraksi dalam kegiatan pembelajaran pada prinsipnya sangat tergantung pada Widyaiswara dan peserta diklat. Oleh karena itu, Widyaiswara dalam melakukan aktivitas pembelajaran dituntut penuh kesabaran, keuletan, dan sikap terbuka disamping kemampuan membangun pembelajaran yang lebih efektif. Peranan Widyaiswara dalam proses pembelajaran sebagaimana dikemukakan oleh Adam dan Decey dalam *Basic Principle of Student Teaching*, antara lain meliputi peranan sebagai pengajar, pimpinan kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, suvervisor, motivator, evaluator, dan konselor, peranan yang paling dominan

dari seorang Widyaiswara dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

- a) Widyaiswara sebagai demonstrator dalam peran ini Widyaiswara harus menguasai bahan atau materi yang akan di demonstrasikan, sehingga peserta memahami benar materi ajar dan dapat melakukan sebagaimana telah dipraktikkan oleh Widyaiswara. Demonstrasi adalah bagian dari proses mengajar yang dilakukan Widyaiswara. Disamping itu Widyaiswara harus juga memiliki kemampuan merumuskan Deskripsi Singkat dan tujuan pembelajaran yaitu : Kompetensi Dasar dan Indikator Keberhasilan yang di rumuskan dalam bentuk Rancang Bangun Pembelajaran Mata Diklat (RBPMD)/ Garis-Garis Besar Program Pembelajaran (GBPP), kemudian menyiapkan Rencana Pembelajaran (RP)/Satuan Acara Pembelajaran (SAP) menyiapkan Bahan Ajar, Bahan Tayang, Bahan Peraga, Soal Evaluasi Pree-test dan Post-Test, RBPMD/GBPP dan RP/SAP, sebagai penjabaran dari kurikulum yang digunakan, kemampuan memberikan motivasi kepada peserta diklat. Sebagai sumber belajar, Widyaiswara juga harus terampil dalam memberikan informasi kepada peserta diklat di kelas.
- b) Widyaiswara sebagai pengelola kelas, dalam peran ini Widyaiswara harus memiliki kemampuan dalam menciptakan dan memelihara lingkungan fisik dikelasnya, agar kelas senantiasa menyenangkan dan terasa nyaman untuk belajar, dan mengarahkan serta membimbing proses-proses intelektual dan sosial di dalam kelasnya. Widyaiswara harus memiliki kemampuan untuk

mengembangkan kebiasaan bekerja dan belajar secara aktif, baik untuk dirinya maupun para peserta diklat. Widyaiswara diharapkan dapat membimbing peserta diklat kearah *self directed behaviour*, untuk mengurangi ketergantungannya pada Widyaiswara, sehingga mereka mampu membimbing kegiatannya sendiri. Peserta diklat juga dilatih untuk melakukan *self control* dan *self activity* melalui proses bertahap.

- c) Widyaiswara sebagai mediator dan fasilitator, sebagai mediator Widyaiswara hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang berbagai hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran seperti menguasai materi ajar, mampu memilih dan menggunakan media pengajaran secara tepat, dapat menjembatani kepentingan peserta diklat dengan berbagai sumber belajar yang dibutuhkan peserta diklat selama proses pembelajaran berlangsung. Sebagai fasilitator, Widyaiswara mampu mengusahakan sumber belajar seperti manusia sumber, buku teks, majalah, surat kabar dan sebagainya, yang berguna dan dapat menunjang serta mempercepat proses pencapaian tujuan.
- d) Widyaiswara sebagai evaluator mampu dan trampil dalam melaksanakan penilaian serta secara terus menerus mengikuti perkembangan belajar peserta diklat dan hasil-hasil belajar yang telah dicapai peserta diklat. Informasi yang diperoleh dari hasil evaluasi akan dijadikan sebagai umpan balik (*feedback*) terhadap kegiatan belajar yang lalu, demi peningkatan dan perbaikan proses pembelajaran selanjutnya.

Widyaiswara sebagai pusat kegiatan diharapkan mampu menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif, agar aktifitas yang dilakukan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya – upaya Widyaiswara tersebut antara lain:

- a. Berupaya menciptakan suasana belajar yang merangsang aktivitas belajar.
- b. Mengoptimalkan proses dan hasil belajar
- c. Memberikan contoh belajar yang benar dan efektif
- d. Menjelaskan tujuan belajar secara kongkret
- e. Menginformasikan hasil-hasil belajar yang dapat dicapai peserta diklat
- f. Memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai peserta diklat.

2. Peran Widyaiswara sebagai Leader dan Inovator

Sebagai seorang pemimpin, Widyaiswara harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan semua peserta diklat agar dapat melakukan tugas secara efektif. Sebagai pemimpin, Widyaiswara juga harus mampu berpikir menerobos batas, artinya melahirkan pemikiran-pemikiran kreatif untuk membawa proses pembelajaran kepada kondisi yang lebih maju. Pemikiran seorang pemimpin tidak sebatas pada rencana dan aturan- aturan yang telah ada, tetapi melompat pada perubahan-perubahan kedepan, yang kadang-kadang belum terpikirkan oleh Widyaiswara lainnya. Berbagai aspek yang harus di kuasai Widyaiswara sebagai leader adalah sebagai berikut:

- a. Aspek kepribadian yang kuat

- b. Aspek kemampuan mengenal peserta diklat
- c. Aspek pemahaman terhadap visi dan misi lembaga diklat
- d. Aspek kemampuan mengambil keputusan untuk kelasnya
- e. Aspek kemampuan komunikasi

Sebagai pembaharu, Widyaiswara harus berpikir dinamis, peka terhadap segala perubahan yang terjadi dilingkungan, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut. Widyaiswara harus dapat menjadi pemimpin dalam upaya pembaharuan tersebut. Berbagai aspek yang harus dikuasai Widyaiswara adalah sebagai berikut;

- a. Aspek kemampuan mencari/menemukan gagasan baru tentang cara pembelajaran yang efektif. Widyaiswara harus memiliki gagasan dan ide-ide baru tentang cara pembelajaran peserta diklat tenaga perpustakaan agar tidak mengalami kejenuhan contohnya; hiburan menyanyi, stand up komedi sehingga peserta tidak mengantuk dan senang bisa tertawa dengan rilek tapi serius dalam pembelajaran.
- b. Aspek kemampuan melakukan pembaharuan di kelas. Ide-ide dan gagasan yang tidak direalisasikan adalah impian kosong. Oleh karena itu, semua impian yang sangat bagus tentang bagaimana pembelajaran harus dilakukan, harus dapat diwujudkan di kelas, sehingga benar-benar memberikan kontribusi nyata dalam proses belajar di kelas.

3. Peran Widyaiswara pada *Generatif Learning*

Teori Generative Learning oleh Witrock dalam Grabowski (1996) dengan asumsi bahwa peserta diklat bukan penerima informasi yang pasif sifatnya, melainkan peserta diklat secara aktif berpartisipasi dalam proses pembelajaran dan dalam mengkonstruksikan makna informasi yang diterima maupun yang ada disekitarnya. Widyaiswara harus menyadarkan peserta diklat betapa pentingnya dalam proses belajar adalah proses menghasilkan (to generate) sendiri makna dari informasi yang diperolehnya. Model generative learning memiliki empat komponen yaitu : proses motivasi (*the processes of motivating*), proses belajar (*the processes of learning*), proses penciptaan pengetahuan (*the processes of knowledge creation*), dan proses generasi (*the processes of generation*).

a. Proses motivasi

Proses motivasi ditentukan oleh minat (*interest*) dan atribusi (*attribution*). Menurut Witrock, persepsi peserta diklat terhadap dirinya sendiri tentang berhasil atau gagal, sangat mempengaruhi motivasi belajarnya. Minat sangat bersifat pribadi dan berasal dari diri peserta diklat sendiri. Strategi belajar yang dapat meningkatkan minat, ketekunan dan keuletan (*persistence*) dan motivasi adalah aktivitas yang bercirikan:

- 1) Mengatribusikan belajar sebagai hasil dan upaya individu memperbaiki konsep diri
- 2) Menciptakan kepuasan dan keterlibatannya dalam proses belajar, dapat memodifikasi persepsi peserta diklat bahwa ia sebagai peserta diklat yang aktif.

- 3) Meningkatkan kendali tanggung jawab akuntabilitas peserta diklat dalam proses belajar.
- 4) Menggunakan system penghargaan sebagai atribusi langsung terhadap upaya individu (Wittrock dalam Grabowski, 1996).

b. Proses belajar

Menurut Wittrock, proses belajar seseorang dipengaruhi oleh rangsangan (*arousal*) dan niat (*Intention*). Faktor yang sangat penting dalam proses belajar adalah perhatian, karena dengan perhatian yang serius akan membuat proses belajar berjalan dengan benar perhatian muncul karena ada stimulus eksternal, dan peserta diklat akan secara selektif memahami materi pelajaran tersebut, mana yang dapat di ambil maupun yang mana yang harus di buang. Sekalipun perhatian dirangsang secara eksternal dalam kognisi seseorang untuk mampu menggeneralisasikan makna. Aktivitas pembelajaran yang akan membantu dalam menarik perhatian peserta diklat dan memelihara perhatian tersebut adalah aktivitas yang mampu :

- 1) Menyediakan latihan untuk meningkatkan perhatian melalui kontrol diri, perencanaan, dan pengorganisasian.
- 2) Menyediakan tujuan intruksional yang jelas dan pertanyaan kunci yang menjelaskan relevansi topik-topik yang disajikan, dengan menggunakan kasus-kasus yang mencerminkan permasalahan, mistri, ketidakkonsistenan, cerita detektif (*investigation*).
- 3) Mengerahkan perhatian peserta diklat kepada kebermaknaan belajar.

c. Proses Penciptaan Pengetahuan

Proses penciptaan pengetahuan dilandasi ingatan (*memory*), meliputi hal-hal yang sudah diketahui sebelumnya (*preconceptions*), kepercayaan atau system nilai (*beliefs*) konsep (*concept*), keterampilan strategi kognitif (*metacognitions*), dan pengalaman (*experience*) ingatan berfungsi untuk menerima , memberi kode, dan menyimpan informasi. Dari kelima konsep komponen tersebut seseorang mampu menghubungkan konsep-konsep yang disimpan di memori, kemudian di formulasikan sedemikian rupa sehingga memiliki makna tertentu, maka dengan cara itu akan terbentuk pengetahuan seseorang. Pengetahuan yang telah dimiliki sebelumnya akan berpengaruh terhadap proses belajar selanjutnya. Dengan demikian aktivitas belajar merupakan aktivitas yang mampu:

- a. Menghubungkan informasi pengetahuan dengan pengalaman dan pengetahuan dengan pengalaman dan pengetahuan awal peserta diklat. Dan terjadi proses mekognitif yang akan mengontrol proses belajar aktif
- b. Menghasilkan sesuatu yang dapat dilihat (kasat mata) dari proses belajar aktif (Willtrock dalam Grabowski,1996)

d. Proses Generasi

Menurut Willtrock dalam Grabowski, 1996, "*the art of generative teaching is knowing how and whan to facilitate the learner contruction of relations among the parts of their knowledge*". Pada saat proses kontruksi pengetahuan, peserta diklat menggenerasikan hubungan antara berbagai bagian informasi yang diperoleh dari pengalamannya.

Melalui proses generasi hubungan antar bagian informasi, peserta diklat kemudian mereorganisasi, mengelaborasi, dan merekonseptualisasi informasi untuk membentuk pengetahuan baru. Oleh karena itu pemberian informasi kepada peserta diklat harus memiliki kebenaran yang tinggi, karena hal itu akan dijadikan dasar untuk membangun konsep-konsep baru, sehingga pengetahuan yang terbentukpun akan benar. Semakin banyak memori yang tersimpan di otak seseorang, maka akan makin banyak proses intraksi antar bagian informasi pada memori kita, sehingga kebermaknaan informasi makin tinggi, dan peluang terbentuknya pengetahuan baru makin terbuka akibat intraksi antar bagian tersebut.

D. KONSEP PENGERTIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)

Konsep Diklat adalah merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia. Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentunya tidak akan jauh berbeda tujuan dan pelaksanaannya, dengan Diklat yang diberikan pada karyawan swasta, namun pada diklat yang diselenggarakan bagi PNS lebih mengarah pada pembentukan sikap dan peningkatan kinerja dalam pelayanan sedangkan swasta lebih pada peningkatan produktifitas, atau produksi dalam mengejar keuntungan berupa laba. Diklat bagi PNS dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan maka sosok PNS diharapkan akan mampu menjadi aparatur yang profesional di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Untuk membentuk sosok PNS khususnya tenaga di bidang perpustakaan tersebut, diperlukan diklat yang mengarah pada:

- 1) Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air.
- 2) Peningkatan kompetensi, teknis, manajerial dan kepemimpinannya.
- 3) Peningkatan efisiensi, efektifitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya (Sujatna, 2007: 21).

Pendidikan dan pelatihan atau sering disingkat dengan diklat, memiliki dua pengertian yang berbeda tetapi dalam penggunaannya saling mengisi antara pendidikan dan pelatihan. Pendidikan (*formal*) dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan, sedangkan pelatihan (*training*) sering dikacaukan penggunaannya latihan (*practice atau exercise*). Pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang, atau kelompok orang. Sedangkan latihan adalah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu, misalnya latihan menari, latihan naik sepeda, latihan baris berbaris (Notoatmodjo, 1992:27 dalam Sujatna, 2007).

Berdasarkan pertimbangan – pertimbangan tersebut Saksono (1997: 80 dalam Sujatna, 2007:22) mengemukakan tujuan pelatihan bagi pegawai swasta maupun pemerintah adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pengetahuan (*Knowledge*), kemampuan (*ability*), keterampilan (*Skill*), kepribadian (*attitude*) pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.
- b. Menanamkan pengetahuan yang sama mengenai suatu tugas dalam kaitannya dengan yang lain untuk mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

- c. Mengusahakan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan situasi dan kondisi teknologi yang terjadi akibat barhasilnya pembangunan.
- d. Menumbuhkan minat dan perhatian pegawai terhadap bidang tugas masing-masing.
- e. Memupuk keberanian, berpikir kreatif dan berpartisipasi dalam diskusi.
- f. Memupuk hubungan kerja sama antar pegawai secara efisien.
- g. Menerapkan jiwa kesatuan (*l'espirit de corps*).
- h. Mengubah sikap dan tingkah laku mental (*attitude and behaviour*) pegawai kearah yang jujur dan efektif.
- i. Mengurangi perputaran tenaga kerja (*Labour turn over*).
- j. Mengembangkan karier pegawai.
- k. Menumbuhkan rasa turut memiliki dan tanggung jawab pegawai.
- l. Mengurangi frekuensi pengawasan.

Steers, 1985:164 dalam Sujatna. 2007:23, mengemukakan bahwa "Pendidikan dan Pelatihan dapat mengembangkan kemampuan pekerja bukan saja untuk menangani pekerjaan mereka pada saat itu tetapi juga untuk pekerjaan – pekerjaan yang memerlukan tenaga mereka dimasa mendatang". Jadi dapat dikatakan bahwa diklat juga merupakan suatu investasi bagi pegawai negeri sipil itu sendiri.

Dalam pengelolaan diklat harus dilakukan oleh suatu organisasi atau pengelolaan tertentu yang memiliki kewenangan yang memadai, serta menjalankan birokrasi minimal organisasi atau pengelola tersebut. Sewajarnya beranggotakan pegawai yang berminat, ikhlas dan berdedikasi tinggi di bidang pengajaran dan pelayanan diklat, dengan adanya diklat yang di dukung oleh penyelenggaraan diklat yang baik tentunya akan mampu meningkatkan *skill*, *knowledge*, dan sikap sebagai output dari diklat, sehingga dapat meningkatkan kinerja (*ferformance*) aparatur dalam pelaksanaan suatu diklat untuk

mencapai tujuannya tertentu merupakan nilai tersendiri bagi penyelenggaraan diklat didalam meningkatkan kinerjanya tersebut. Sehingga dengan meningkatnya kinerja penyelenggaraan diklat akan dapat meningkatkan kinerja Pendidikan dan Pelatihan.

E. KONSEP MANAJEMEN PEMBELAJARAN EFEKTIF

1. Pengertian manajemen

Menurut Terry (1973 : 7) berpendapat bahwa "*The Management is the process of getting things done by the effort of other people*" Manajemen diartikan sebagai proses pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain. Ada beberapa langkah dalam proses memperoleh tindakan melalui orang lain. Manajemen yang sering di sebut sebagai fungsi- fungsi manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses manajemen pembelajaran disini melibatkan banyak orang dan peralatan, oleh karena itu kegiatan ini, perlu dikelola dengan sebaik-baiknya. Manajemen pembelajaran adalah bagian terpenting dari manajemen diklat karena inti dari seluruh penyelenggaraan diklat adalah proses belajar mengajar.

2. Konsep dasar pengelolaan pembelajaran

Mengapa perlu ada manajemen pembelajaran?. Disini seorang Widyaiswara mempunyai peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran di kelas. Di kelas juga terdapat sejumlah peserta diklat yang akan dan harus dibina oleh Widyaiswara. Untuk melaksanakan telaah/kajian terhadap keilmuan tertentu, agar proses pembelajaran dapat memenuhi harapan, pembelajaran harus di kelola dengan baik untuk meminimalisir hambatan dan

gangguan yang muncul selama proses pembelajaran berlangsung.

Secara sederhana manajemen pembelajaran dapat diartikan usaha untuk mengelola sumber daya yang digunakan dalam pembelajaran, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif dan efisien, dari pengertian yang sederhana tersebut, kemudian pengelolaan pembelajaran seperti apa yang memungkinkan Widyaiswara dan peserta diklat mampu mencapai tujuan –tujuan belajar sesuai dengan yang direncanakan. Faktor apa saja yang dapat mendukung pembelajaran yang efektif ? Bagaimana Widyaiswara berperan?

3. Apa yang dimaksud dengan pembelajaran?

Proses belajar mengajar (pembelajaran) merupakan suatu rangkaian intraktif edukatif antara peserta diklat dengan Widyaiswara dalam rangka mencapai tujuan atau kompetensi tertentu. Intraktif berarti *two or multy way traffic system* dimana kedua belah pihak berbuat secara aktif dalam suatu *frame work* dan *frame of reference/thinking* yang di pahami oleh kedua belah pihak. Dari pengertian diatas, pembelajaran berarti menuntut aktifitas dari berbagai pihak yang terlibat dalam proses belajar mengajar. Pihak yang belajar (peserta diklat) secara proaktif melakukan pencarian tentang apa yang harus diketahui melalui berbagai cara dan teknik belajar diantaranya adalah dengan memilih dan menetapkan sumber belajar, bahan-bahan pustaka yang diperlukan dalam aktifitas praktis praktek lapangan apabila dipersyaratkan. Dari pihak pengajar (Widyaiswara) memfasilitasi peserta diklat agar mereka lebih efektif di dalam melakukan aktivitas belajar, dengan cara menunjukkan sumber belajar, buku-buku referensi, cara belajar yang efektif, serta melatih dan membimbing peserta diklat sehingga dapat menyelesaikan

tugas dengan hasil yang lebih baik. Membantu bukan berarti menghilangkan tingkat kesulitan yang ada pada obyek belajar, tetapi lebih pada cara menyelesaikan dan mengatasi berbagai kesulitan dilapangan.

4. Proses Belajar dan Proses Mengajar.

Belajar merupakan aktivitas untuk mencapai atau mengetahui sesuatu melalui intraksi dengan orang lain. Belajar dilakukan dengan cara mengeksplorasi berbagai situasi untuk memperoleh data dan informasi yang terkait dengan ilmu yang sedang ditekuninya. Dalam proses belajar peserta diklat perlu menyiapkan diri secara psikologis, sehingga dalam kondisi siap untuk belajar. Untuk menumbuhkan motivasi ini peran Widyaiswara sangat besar, oleh karena itu keterlibatan secara psikologis dalam proses pembelajaran dari Widyaiswara dan peserta sangat diharapkan. Belajar merupakan suatu proses perubahan perilaku/pribadi seseorang berdasarkan praktek atau pengalaman tertentu. Mengajar adalah suatu aktivitas Widyaiswara untuk membantu peserta diklat agar dapat belajar secara optimal.

Proses belajar akan berjalan dengan baik apabila ada intraksi edukatif antara peserta diklat dan Widyaiswara, yang mengakibatkan makin luasnya daerah pengetahuan. pengenalan kepribadian adalah suatu tahapan untuk mengenali keadaan diri sendiri secara tepat. Hal ini sangat penting direnungkan oleh setiap Widyaiswara seringkali mengabaikan atau tidak mengenali jenis kepribadian tertentu dari peserta diklat, sehingga apapun tipenya selalu diperlakukan sama saja yang dianggapnya sebuah keadilan dalam sikap belajar peserta diklat sangat dipengaruhi oleh bagaimana Widyaiswara mengelola pembelajarannya.

5. Komitmen Widyaiswara dan Komitmen Peserta Diklat

Komitmen adalah kesanggupan dan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang dianggap bermakna dalam kehidupan seseorang. Artinya komitmen akan tetap tinggal (terjaga) apabila integritas dan kearifan seseorang tetap terjaga. Integritas (tekat yang kuat) akan selalu menjaga komitmen dalam kondisi apapun. Integritas adalah kemauan dan tekad seseorang untuk tetap berpegang pada apa yang diyakini benar kearifan (kesabaran) mencegah seseorang untuk melakukan komitmen-komitmen bodoh yang dapat merugikan dirinya maupun orang lain. Tanggung jawab merupakan usaha melaksanakan kewajiban yang juga menjadi keinginan, yang pada akhirnya akan menjadi kesenangan. Orang-orang yang memiliki karakter akan menerima tanggung jawab dengan baik. Belajar dan mengajar juga mengandung resiko, yaitu membuat kesalahan-kesalahan selama proses belajar berlangsung. Belajar dari kesalahan yang lalu, kemudian berubah untuk memperbaiki masa depan, merupakan proses belajar yang benar.

6. Pengertian Pembelajaran Efektif

Kegiatan belajar dan mengajar dirancang untuk dapat membentuk kompetensi peserta diklat setelah melalui serangkaian kegiatan pembelajaran. Proses pembelajaran diusahakan tidak diberikan beban yang terlalu berat kepada peserta diklat, untuk menghindari sikap bosan dan jenuh. Agar peserta diklat dapat belajar dengan efektif, maka tugas Widyaiswara saat memulai proses belajar yang memungkinkan peserta diklat siap untuk belajar, sehingga Widyaiswara dapat menyampaikan materi ajar dengan baik. Pembelajaran dikatakan efektif antara lain apabila peserta diklat dapat menyerap materi pembelajaran dengan situasi yang tetap menyenangkan, dan bahkan mungkin peserta diklat akan mencarinya sendiri

sebagai bentuk kesadaran bahwa yang diterima dari Widyaiswara adalah bekal untuk melakukan pencarian selanjutnya.

7. Kesiapan Peserta Diklat dan Kesiapan Widyaiswara dalam Pembelajaran.

Suatu proses akan berhasil apabila semua komponen terkait dengan proses tersebut telah siap untuk berproses. Ketidak siapan salah satu komponen saja, dapat menggalkan proses tersebut. Demikian juga dalam proses belajar dan mengajar. Proses belajar sangat berkaitan dengan kemauan dan kesiadaan secara fisik maupun mental/psikologis untuk mengikuti proses pengajaran, yaitu proses intraktif antara peserta diklat dengan Widyaiswara, untuk memperoleh pengalaman/pengetahuan/keterampilan baru yang diberikan dalam proses pengajaran tersebut. Kesadaran bahwa belajar adalah kebutuhan setiap individual, maka ketika peserta diklat harus belajar, maka dilakukan dengan kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak luar. Proses mengajar berkaitan dengan kesiapan Widyaiswara baik secara fisik maupun mental/psikologi untuk melakukan kegiatan mengajar yang ditujukan kepada para peserta diklat agar mereka memperoleh pengalaman, pengetahuan, keterampilan baru yang belum dimiliki sebelumnya. Kesiapan Widyaiswara secara mental dan fisik ini sangat penting, karena sosok mereka akan menjadi teladan dan dicontoh oleh peserta diklat. Dari sisi penyiapan bahan ajar, Widyaiswara harus tampil meyakinkan, bahwa ia telah siap dengan materi yang akan diajarkan dan mampu tampil dengan semangat yang tinggi. Tampilan fisik Widyaiswara sebagai *hidden – kurikulum* (Kurikulum tersembunyi) yang secara diam-diam ditiru jika cocok atau mungkin bahkan sebaliknya dicela (dinilai) oleh peserta diklat, jika dianggap tidak sesuai dengan harapan.

8. Kesiapan Sarana dan Prasarana Pendukung Proses Belajar dan Mengajar (PBM)

Kesiapan peserta diklat dan Widyaiswara untuk melakukan proses belajar dan mengajar, merupakan faktor penting dan menentukan agar proses belajar dan mengajar berjalan secara efektif. Disamping kesiapan peserta diklat dan Widyaiswara, proses tersebut akan berjalan makin baik, apabila didukung oleh ketersediaan sarana dan prasarana belajar yang sesuai dan dalam keadaan baik. Seperti alat-alat peraga, buku-buku sumber, kebutuhan belajar dengan serius. Widyaiswara juga dapat bekerja dengan tenang apabila lingkungan, sarana dan prasarannya mendukung untuk dapat bekerja optimal. Kelemahan utama dalam mengelola sarana pendidikan adalah pada pemeliharaan dan biasanya alokasi biaya pemeliharaan sering diabaikan.

9. Kesiapan Manajemen dan Kesiapan Administrasi

Kesiapan manajemen berarti kesiapan para pemimpin untuk menetapkan tatacara bekerja yang tertetandar. Penetapan mekanisme dan prosedur kerja yang baik, dapat menghindari kesimpangsiuran. Pimpinan secara bersama menetapkan dan menyepakati prosedur dan tatakerja organisasi yang diperkirakan akan mampu meningkatkan produktivitas organisasi dengan berdasarkan peraturan dan perundangan yang berlaku. Pimpinan dan bawahan bukan pihak yang memerintah dan yang diperintah, namun sebagai mitra yang terikat pada struktur organisasi yang telah disepakati. Sedangkan sebagai atasan bertindak bukan sebagai penguasa dan bawahan bukan pihak yang dikuasai. "Tantangan bagi pimpinan adalah bagaimana dapat menciptakan tempat kerja yang memungkinkan orang menjadi yang terbaik" (Frederick W.

Smith dalam *the book of Leadership Wisdom*). Seseorang bekerja dengan harapan yang tinggi. Upaya untuk menjadi dan mewujudkan harapan menjadi kenyataan akan lebih mudah jika memperoleh dukungan dari pihak pimpinan/manajemen. Kegiatan administrasi merupakan kelengkapan dari sebuah proses dalam suatu organisasi. Semua aktivitas harus terdokumentasikan dengan rapi. Oleh karena itu perangkat ketatalaksanaan tersebut harus dilakukan dengan sebaik mungkin, karena merupakan dukungan kuat bagi keberlanjutan kegiatan lembaga pada waktu mendatang. Tata administrasi yang baik akan mampu mendorong para Widyaiswara untuk bekerja dengan baik, serta mampu meningkatkan kesungguhan belajar bagi para peserta diklat, karena mereka merasakan betapa kesungguhan dalam semua aktivitas yang akan mendukung proses belajar mereka.

F. SARANA DAN PRASARANA DALAM PEMBELAJARAN EFEKTIF

1. Fungsi sarana dan prasarana dalam pembelajaran efektifitas

Sarana dan prasarana diklat merupakan salah satu penunjang bagi keberhasilan proses belajar mengajar di kelas. Sarana dan prasarana meliputi alat peraga, perlengkapan belajar di kelas, peralatan dan materi kerja dilaboratorium, *hand out*, *paper*, buku-buku sumber, ruang baca, media belajar, LCD, dan sebagainya. Alat peraga digunakan sebagai alat bantu belajar dan mengajar untuk memperjelas paparan Widyaiswara, agar peserta diklat memiliki pemahaman yang lebih baik dan tidak verbalistik. Penggunaan alat peraga secara tepat akan memperjelas paparan Widyaiswara tentang apa yang sedang dipelajari peserta diklat. Alat peraga merupakan visualisasi dari materi ajar yang disajikan dalam proses

pembelajaran. Media belajar biasanya terdiri dari *hardware* (perangkat keras) dan *software* (perangkat lunak). *Hardware* berfungsi sebagai alat penampil, sedangkan *software* berfungsi sebagai materi yang akan ditampilkan. *LCD Infocus* adalah contoh *hardware*-nya, sedangkan *software*-nya adalah transparansi, plasdisk dan hardisk external yang diisi dengan berbagai program.

2. Alat Praktek untuk membantu Keterampilan Mengajar

Seperti telah dijelaskan diatas bahwa alat peraga merupakan alat bantu belajar yang memungkinkan seorang peserta diklat akan merasa makin jelas didalam menerima penjelasan bidang kajian tertentu, dibandingkan bila tidak menggunakan alat bantu belajar. Bagi Widyaiswara, alat peraga juga merupakan alat bantu mengajar yang dapat membantu Widyaiswara sehingga penjelasannya menjadi lebih bermakna bagi peserta diklat. Alat peraga dapat dibuat oleh Widyaiswara atau peserta diklat. Alat peraga yang disiapkan oleh peserta diklat. Alat peraga yang disiapkan oleh peserta diklat akan lebih memiliki makna karena mereka lebih memahami alat peraga tersebut.

3. Fungsi media untuk memperjelas informasi

Media belajar adalah alat bantu pengajaran yang menggunakan alat penampil sebagai medianya. Fungsinya sama dengan alat peraga lainnya yaitu upaya untuk mengefektifkan proses pembelajaran. Materi yang akan ditampilkan melauai media ini adalah perangkat lunak yang dapat berupa bahan-bahan pelajaran maupun materi lainnya yang terkait dengan kegiatan belajar mengajar.

hardware (Perangkat keras) sebagai alat penampil misalnya LCD, CD Player, Radio Tape, Komputer, Slide proyektor,

Film Proyektor, Mikroskop, Kamera, Handy Cam, dan sebagainya. Sedangkan perangkat lunak *software* (perangkat lunak) adalah bahan-bahan yang dapat digunakan dengan alat penampil tersebut, seperti bahan yang tertulis ditransparansi, gambar/tulisan atau materi lainnya.

4. Bahan ajar (wajib dan penunjang)

Widyaiswara wajib menyiapkan bahan ajar yang akan digunakan selama kegiatan belajar mengajar. Bahan-bahan ajar tersebut dapat berupa buku-buku sumber yang ditetapkan oleh Widyaiswara, *hand out*, paper, dan atau bahan lainnya yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran. Pemilihan dan penetapan bahan-bahan ajar ini dengan perkiraan bahwa hal itu kan dapat mendukung keefektifan proses belajar dan mengajar. Bahan ajar wajib merupakan bahan belajar minimal yang harus dikuasai oleh peserta diklat, agar memiliki kompetensi dasar atau kompetensi minimal yang diperuntukan bagi peserta diklat yang akan menambah wawasannya sebagai bentuk pengayaan, dan tidak akan memberatkan peserta diklat.

G. MANFAAT PENDEKATAN PENGELOLAAN KELAS

Dalam pengelolaan kelas, beberapa pendekatan dapat digunakan Widyaiswara untuk mebuat proses pembelajaran menjadi lebih efektif. Pendekatan itu adalah otoriter, intimidasi, permisif, buku masak, intruksional, perubahan prilaku, iklim sosio-emosional, instruksional, perubahan prilaku, iklim sosio – emosional, proses kelompok, eklektik dan pendekatan analitik plurallistik.

1. Pendekatan otoriter

Pendekatan ini memandang bahwa pengelolaan kelas sebagai suatu pendekatan pengendalian perilaku peserta diklat oleh Widyaiswara. Pendekatan

otoriter menawarkan strategi yang dapat diterapkan dalam mengelola kelas yaitu :

- a. Menetapkan dan menegakan peraturan;
- b. Memberikan perintah, pengarahan, dan pesan;
- c. Menggunakan teguran ramah;
- d. Menggunakan pengendalian dengan mendekat;
- e. Menggunakan pemisahan dan mengucilkan

2. Pendekatan intimidasi

Pendekatan ini memandang kelas sebagai proses pengendalian perilaku peserta diklat, pendekatan intimidasi berguna dalam situasi tertentu dengan menggunakan teguran keras.

3. Pendekatan permisif

Pendekatan ini menekankan perlunya memaksimalkan kebebasan peserta diklat. Peranan Widyaiswara adalah meningkatkan kebebasan peserta diklat untuk pertumbuhan peserta diklat secara wajar.

4. Pendekatan buku masak

Pendekatan ini berbentuk rekomendasi berisi daftar hal-hal yang harus dilakukan atau yang tidak harus dilakukan oleh seorang Widyaiswara apabila menghadapi berbagai tipe masalah pengelolaan kelas. Yaitu:

- a. Selalu menegur peserta diklat secara empat mata
- b. Jangan sekali-kali meninggikan suaranya pada waktu memperingati peserta diklat
- c. Jangan pandang bulu dalam memberikan penghargaan
- d. Senantiasa meyakinkan diri lebih dahulu akan kesalahan peserta diklat sebelum menjatuhkan hukuman

- e. Selalu meyakinkan diri bahwa peserta diklat mengetahui semua peraturan yang ada
- f. Tetaplah konsekuen dalam menegakkan peraturan.
- g. Tegass dan bertindak adil sewaktu berurusan dengan peserta diklat.

Pendekatan ini cenderung menumbuhkan sikap reaktif pada diri Widyaiswara dalam mengelola kelas. Kesalahan yang ditimbulkan dari buku masak ini adalah akan merugikan Widyaiswara itu sendiri karena Widyaiswara tidak memiliki peluang menjadi pemimpin kelas yang efektif.

5. Pendekatan intruksional

Pendekatan ini mendasarkan pendirian bahwa pengajaran yang dirancang dan dilaksanakan dengan cermat akan mencegah timbulnya masalah pengelolaan kelas.

6. Pendekatan perubahan perilaku

Pendekatan ini didasarkan pada prinsip-prinsip psikologi behaviorisme, penganjur pendekatan ini berpendapat bahwa seorang peserta diklat berperilaku menyimpang adalah disebabkan oleh salah satu dari dua alasan yaitu ; 1) peserta diklat telah belajar berperilaku yang tidak sesuai, 2) peserta diklat tidak belajar berperilaku yang sesuai. Tugas Widyaiswara adalah menguasai dan menerapkan empat prinsip dasar belajar yang terdiri dari penguatan positif, hukuman, penghentian, dan penguatan negatif.

7. Pendekatan iklim sosio-emosional

Pendekatan ini berakar pada psikologi penyuluhan klinikal, dan memberikan arti yang sangat penting pada hubungan antar pribadi.

8. Pendekatan proses kelompok

Schemuck dan schemuck dalam weber mengemukakan enam ciri mengenai manajemen kelas yaitu: harapan, kepemimpinan, daya tarik, norma, komunikasi, dan keterpaduan.

9. Pendekatan Eklektik

Seorang Widyaiswara harus mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing pendekatan ketika akan menerapkan satu jenis pendekatan. Dalam kenyataannya jarang sekali Widyaiswara menerapkan satu pendekatan secara utuh melainkan mengkombinasikan masing-masing pendekatan dengan mengambil hal-hal yang positif dari satu pendekatan seraya mengeliminir kelemahan masing-masing pendekatan.

Wiltord A. Weber menyatakan bahwa pendekatan dengan cara menggabungkan semua aspek terbaik dan berbagai pendekatan manajemen kelas untuk menciptakan suatu kebulatan atau keseluruhan yang bermakna secara psikologis, teoritis, dan atau psikologis dinilai benar.

10. Pendekatan Analitik Pluralistik

Pendekatan ini memberi kesempatan untuk memilih strategi manajemen kelas atau gabungan beberapa strategi dari berbagai pendekatan manajemen yang dianggap mempunyai potensi terbesar didalam menanggulangi masalah manajemen kelas dalam situasi yang telah dianalisis. Pendekatan analitik pluralistik tidak mengikat Widyaiswara pada serangkaian strategi tertentu saja, terdapat empat tahap pendekatan analitik pluralistik yang perlu dicermati dalam penggunaannya yaitu:

- a. Menentukan kondisi kelas yang diinginkan
- b. Menganalisis kondisi kelas yang nyata
- c. Memilih dan menggunakan strategi pengelolaan dan
- d. Menilai efektifitas pengelolaan.

H. PENUTUP

Pengelolaan kelas secara tepat akan membantu tingkat keberhasilan belajar, sampai pada tingkat tertentu. Menyadari bahwa pendekatan pengelolaan kelas yang tepat akan mengefektifkan proses

pembelajaran, maka Widyaiswara dapat memilih suatu pendekatan tertentu dengan harapan proses belajar yang dilakukan dapat berhasil secara optimal. Dengan pendekatan pengelolaan kelas yang tepat, akan membuat suasana belajar di kelas maupun secara individual menjadi lebih menarik, dan para peserta diklat merasa lebih aman dan nyaman dalam belajar. Suasana seperti ini akan memungkinkan seseorang dapat belajar dengan waktu yang lebih lama. Logikanya dengan belajar dan bekerja lebih lama dengan suasana yang sesuai dengan harapan, akan mampu menghasilkan yang lebih baik, karena suasana belajar yang kondusif untuk melakukan penyimpanan di memori secara lebih baik. Sekarang dan kedepan yang harus selalu diupayakan oleh Widyaiswara pada setiap kegiatan pembelajaran, adalah bagaimana cara yang harus dirancang agar setiap proses belajar mengajar memungkinkan peserta diklat dapat belajar secara serius, optimal, dan tetap dalam suasana tenang, tanpa tekanan rasa takut, sehingga perolehan belajar menjadi lebih banyak, lebih baik, dan bertahan lama karena menyenangkan.

Salah satu alternatif suksesnya hasil diklat tenaga pengelola perpustakaan tergantung kepada peran Widyaiswara Pendidikan dan Pelatihan dalam menerapkan manajemen pembelajaran efektif. Salah satu komponen dalam manajemen pembelajaran yaitu para peserta diklat harus dapat mengelola kegiatan belajar mengajar di dalam kelas. Untuk itu dibutuhkan sarana prasarana agar fungsi manajemen pembelajaran efektif berjalan dengan lancar. Peran pendidikan dan pelatihan tenaga perpustakaan yang berkualitas merupakan kunci sukses sebuah organisasi pendidikan dan pelatihan (Diklat) Tenaga Perpustakaan, sebab keberhasilan sebuah organisasi diklat tenaga perpustakaan sangat ditentukan oleh kesiapan dari tersedianya Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi, keterampilan dan integritas diri yang tinggi. Hasil pendidikan menjadi lebih baik dan berkualitas dan bermutu jika hasil pendidikan dan pelatihan dapat diaplikasikan dimana para peserta alumni diklat telah kembali kepada

Lembaga/Instansi dimana para alumni diklat tersebut bekerja untuk meningkatkan karier dan/atau jabatan yang di emban oleh alumni diklat tersebut dan juga dapat terima di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Davies, I.K. 1997. *Pengelolaan Belajar*. (terjemahan). Jakarta: CV. Rajawali
- De Porter, Bobbi. 1999. *Quantum Learning*. (Terjemahan). Membiasakan belajar Nyaman dan Menyenangkan. Bandung:Kaifa
- 2001. *Quantum Teaching*. Mempraktekkan Quantum Learning di Ruang-ruang kelas. (terjemahan). Bandung: Kaifa
- Dimiyati, Mudjiono. 1999. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gagne, M.E.B. 1991 *Budaya dan Membelajarkan*. (terjemahan). Jakarta : CV. Rajawali
- Gagne, R.M, dan Driscoll M.P. 1998. *Essentiale of Learning for Intructions*. *Englewood Cliffts*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Heywood, John. 2000. *Assesment in Higher Education Student Learning, Teaching, Programmes, and Intitutions*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers
- Langford, P. David, Barbara A. Cleary. 1996. *Orchestrating Learning with Quality*, Kualalumpur Synergy Books International
- Lembaga Administrasi Negara, 2005, *Metode Pembelajaran 1 Modul Diklat Kerwidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Pertama*, Jakarta.
- ,2005, *Metode Pembelajaran -2 Modul Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Muda*, Jakarta
- Molenda, Michael, dkk. 1996. *Intructional Media and Tecnologies for Learning*. New York : Prentice-Hall, Inc.
- Prasetyo Irawan , 1997. *Teori Belajar, Motivasi, dan Keterampilan Mengajar*. Jakarta: PAU-UT DIKTI
- Roestiyah, N.K. 1989. *Masalah-masalah Ilmu Keguruan* Jakarta: Bina Aksara
- Rose, Colin, Malcolm J. Nichols . 2002. *Accelerated Learning For the 21 Century*. (terjemahan). Bandung : Nuansa
- Rusyan, A. Tabrani.1987. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung Penerbit Bina Budhaya
- Syarifuddin dan Irwan Nasution, 2005. *Manjemen Pembelajaran*, Jakarta: Quantum Teaching
- Suwardi, 2007, *Manajemen Pembelajaran : Mencipta Guru Kreatif dan Berkompetensi*, Temparina Media Grafika
- Sujatna, 2007. *Implementasi Manajemen Kualitas Pelayanan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Pustakawan, Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada*, Yogyakarta