

INOVASI DALAM PEMBELAJARAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI

Oleh.

Dwi Budyarti Kurnia Sari¹
Ahmad Muslim, S.Pd²

A. Pendahuluan

Pendidikan dan pelatihan kepastakawanan merupakan proses pembelajaran yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk dapat melaksanakan tugas jabatannya dalam pengelolaan perpustakaan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan pada pasal 33 ayat 1-3 menyatakan tentang pendidikan dan pelatihan, pada ayat 1 dinyatakan pendidikan untuk pembinaan dan pengembangan tenaga perpustakaan merupakan tanggung jawab penyelenggara perpustakaan, 2 Pendidikan untuk pembinaan dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilaksanakan melalui pendidikan formal dan/atau nonformal, 3 Pendidikan untuk pembinaan dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat 2 dilaksanakan melalui kerja sama Perpustakaan Nasional, perpustakaan umum provinsi, dan/atau perpustakaan umum kabupaten/kota dengan organisasi profesi, atau dengan lembaga pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian diklat kepastakawanan merupakan tanggung jawab penyelenggara perpustakaan dan diperlukan kebijakan dari Kepala Perpustakaan Nasional untuk melakukan pembinaan dan pengembangan tenaga perpustakaan ini.

Pembinaan dan pengembangan tenaga perpustakaan dilakukan oleh penyelenggara perpustakaan. Pembinaan dan pengembangan tenaga perpustakaan dilakukan dalam bentuk pendidikan formal maupun nonformal. Pendidikan nonformal dapat dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, magang, lokakarya. Sedangkan pendidikan formal dilaksanakan dengan mengikuti pendidikan di perguruan tinggi. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional menyelenggarakan Diklat Kepustakawanan untuk meningkatkan kompetensi

tenaga perpustakaan umumnya untuk tenaga perpustakaan di Indonesia khususnya tenaga perpustakaan di lingkungan Perpustakaan Nasional RI.

Pusat pendidikan dan pelatihan Perpustakaan Nasional RI telah melaksanakan diklat kepastakawanan. Saat ini jumlah peserta diklat yang telah mengikuti diklat tenaga perpustakaan sebanyak 3855 orang, jumlah tenaga perpustakaan di Indonesia berjumlah 1.779.123 orang, sedangkan jumlah pustakawan sebesar 2938 orang. Berdasarkan standar nasional perpustakaan perpustakaan sekolah misalnya memiliki seorang kepala perpustakaan sekolah dan tiga tenaga pengelola perpustakaan sekolah. Jadi kebutuhan kepala perpustakaan sekolah yang belum mengikuti diklat berjumlah 119.405 kepala perpustakaan sekolah. Dan kebutuhan tenaga pengelola perpustakaan sekolah berjumlah 363.561 orang tenaga perpustakaan.

Besarnya kesenjangan antara kebutuhan tenaga perpustakaan sekolah dengan data tenaga perpustakaan sekolah membuat pentingnya kompetensi dan adanya tenaga perpustakaan di sekolah. Hal tersebut juga bisa dilihat pada perpustakaan umum, perpustakaan khusus, dan perpustakaan perguruan tinggi. Apakah kebutuhan tenaga perpustakaan telah terpenuhi? Apakah kompetensi yang dimiliki tenaga perpustakaan sudah memadai?

Jika jumlah tenaga perpustakaan saja menjadi persoalan, pembinaan tenaga perpustakaan tidak boleh melupakan tentang peningkatan kompetensi tenaga perpustakaan yang ada. Karena peningkatan kompetensi tenaga perpustakaan menjadi hal yang prioritas sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa setiap tahun harus mengikuti paling sedikit

¹ Penulis pertama

² Penulis kedua

20 jam pelatihan baik itu berupa diklat, magang, seminar, lokakarya.

Kesenjangan tenaga perpustakaan yang begitu besar dan moratorium PNS yang dilakukan pemerintah membuat perlu adanya inovasi yang dapat mengurangi gap tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi Informasi. Pelatihan berbasis teknologi informasi dapat dilakukan dalam bentuk klasikal maupun berbasis teknologi informasi sesuai dengan PP 11 Tahun 2017 pada pasal 212 menjelaskan Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Ayat (3) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling kurang melalui e-learning, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta.

Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Apakah kebutuhan kompetensi tenaga perpustakaan terpenuhi?
2. Bagaimana model pembelajaran pendidikan dan pelatihan?
3. Bagaimana Pembelajaran pendidikan dan pelatihan berbasis teknologi informasi?

Permasalahan

Bagaimana model pembelajaran diklat berbasis teknologi informasi?

B. Pembahasan

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah upaya mengembangkan kompetensi sumber daya manusia baik kemampuan intelektual maupun kepribadian manusia. Upaya mengembangkan kompetensi tersebut harus sesuai dengan analisis jabatan agar pelatihan tersebut mendapatkan hasil yang optimal agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Manajemen Pegawai Negeri

Sipil menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS)".

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa "pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoretis, konseptual, dan moral pegawai". Seseorang yang telah mengikuti diklat maka orang tersebut lebih dapat bekerja dengan profesional, dibandingkan dengan orang yang tidak pernah mengikuti pelatihan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja yang semakin hari semakin ketat persaingannya di dalam suatu organisasi.

Pendidikan yang baik dapat membawa peserta ke arah perubahan sikap dan tingkah laku dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini menunjukkan profesionalitas penyelenggara dalam mendesain pendidikan dan pelatihan, dan melibatkan pengelolaan yang baik sehingga memperjelas makna dan esensi dari suatu pendidikan tersebut. Pelatihan adalah kegiatan yang dilaksanakan dengan sengaja bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 menjelaskan bahwa tujuan Diklat adalah:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
2. Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaruan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah

dan pembangunan demi terwujudnya ke pemerintahan yang baik.

Tujuan pendidikan dan pelatihan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan juga memiliki beberapa manfaat yang sangat penting, menurut Wursanto dalam Ida Nurmayanti, ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu:

1. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai, artinya hubungan pergantian dengan pegawai lainnya yang tidak hadir.
2. Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai, artinya pegawai lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Pendidikan dan pelatihan memberi manfaat yang sangat baik bagi pegawai, karena dengan pendidikan dan pelatihan pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik.
4. Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri.

Strategi pembelajaran pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi bagi pegawai di suatu organisasi khususnya perpustakaan. Peningkatan kompetensi difasilitasi oleh widyaiswara atau pengajar agar memudahkan para peserta dalam memahami materi pelatihan. Para widyaiswara atau pengajar melakukan pengajaran dengan menggunakan strategi pelatihan. Hal tersebut berkaitan dengan pola belajar orang dewasa berbeda dengan pola belajar mahasiswa dan anak-anak. Ada hubungan antara usia dengan kemampuan belajar orang dewasa. Setiap orang dewasa yang bertambah usianya akan semakin sulit dalam proses pelatihan yang disebabkan karena kemampuan fisiknya semakin menurun.

Diklat bagi orang dewasa berorientasi pada kebutuhan peserta diklat, partisipasi peserta berdasarkan pengalaman yang dimiliki. Selama proses pelatihan peserta akan berinteraksi dengan widyaiswara/ pengajar dan penyelenggara. Dalam proses pelatihan, ketiga komponen saling melakukan evaluasi terhadap semua aspek dalam

penyelenggaraan diklat yaitu peserta, pengajar maupun penyelenggara. Diharapkan agar hasil pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan yaitu meningkatnya kompetensi peserta diklat.

Strategi pembelajaran pelatihan dibuat oleh pengajar dan penyelenggara agar peserta dapat belajar dengan baik. Strategi pelatihan ini terkait bagaimana desain pembelajaran dilaksanakan oleh pengajar, bagaimana kebutuhan yang mendukung pencapaian hasil pembelajaran.

Selama ini pendidikan dan pelatihan lebih banyak berorientasi pada pendekatan andragogy sehingga widyaiswara pun harus membuat strategi mengajar yang sesuai. Jangan sampai setiap saat metode yang digunakan metode ceramah terus, satu arah yang dapat membuat peserta mengantuk jika widyaiswara atau pengajar bukan lah seorang yang dapat memainkan intonasi dan bahasa tubuhnya. Selain itu ada pendekatan yang berbeda dengan pedagogy dan andragogy yaitu huetagogy.

Huetagogy sebagai sebuah konsep yang pertama kali dikemukakan oleh Stewart dari Southern Cross University. Huetagogy merupakan studi tentang belajar yang ditentukan oleh diri pembelajar sendiri. Gagasan ini merupakan perluasan dari pendekatan andragogy. Huetagogy lebih focus pada perbaikan cara belajar, diumpamakan sebagai dua keluk belajar (*double loop learning*). Jika pendekatan andragogy berfokus pada cara terbaik bagi orang dewasa untuk belajar, Pendekatan huetagogy mensyaratkan adanya inisiatif peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena yang belajar adalah masyarakat. Masyarakat belajar dengan cara belajar yang di-design-kan itu sendiri. Pendekatan andragogy lebih menekankan pendidikan bersifat terstruktur, sedangkan pendekatan huetagogy mengkombinasikan dimensi formal dan informal.

Pergeseran paradigma proses belajar dari berpusat pada pengajar ke paradigma huetagogy yang mengenal kelukan atau simpulan belajar ganda (*Double loop learning*). Belajar kelukan ganda melibatkan pembelajar menantang penggunaan teori-teori serta nilai-nilai dan asumsi kita, bukan sekadar bereaksi terhadap masalah dengan strategi yang ditemukan pada kelukan tunggal belajar. Sebagai pendekatan baru dalam belajar, huetagogy dapat membuat bagaimana seseorang belajar, menjadi kreatif, memiliki efektivitas diri tingkat tinggi, dapat menerapkan kompetensi dalam situasi kehidupan, dan dapat

bekerja secara baik dengan orang lain. Dibandingkan dengan kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, sikap dan keterampilan. Kemampuan adalah atribut menyeluruh. Mengembangkan seseorang agar menjadi mampu, membutuhkan pendekatan inovatif untuk belajar secara konsisten dengan konsep heutagogi, yaitu berbasis kerja. Belajar dan kontrak belajar adalah dua contoh dari proses yang dirancang untuk memungkinkan orang menjadi mampu. Titik berat pada proses ini adalah belajar bagaimana belajar dan belajar untuk apa, bukan berpusat pada widyaiswara/ pengajar.

Pendekatan heutagogis untuk diklat menekankan pada sifat manusiawi sumber daya manusia, nilai diri, kompetensi, dan kegiatan belajar sebagai lawan dari mengajar. Heutagogi membahas masalah-masalah adaptasi manusia dalam rangka memasuki milenium baru di era globalisasi teknologi dan informasi. Model ini menantang cara berpikir lebih daripada proses ketimbang isi, memungkinkan pembelajaran lebih memahami yang dibutuhkan daripada dunia pengajarnya, memaksa pengajar pindah ke dunia pembelajar, serta memungkinkan pengajar untuk melihat melampaui disiplin mereka sendiri. Heutagogi menempatkan seseorang bertanggung jawab atas apa yang dipelajari dan kapan waktu belajar. Heutagogi menyediakan kerangka kerja bagi yang menempatkan orang dewasa yang bertanggung jawab untuk lebih baik lagi. Pendekatan ini juga sebagai upaya untuk menantang munculnya ide tentang mengajar dan belajar yang masih berlaku berpusat pengajar. Pendekatan heutagogi melihat masa depan manusia yang tahu cara belajar yang akan memberikan keterampilan dasar dan kecepatan inovasi, serta perubahan struktur masyarakat dan tempat kerja.

Model pelatihan berbasis Teknologi informasi

Di era globalisasi teknologi dan informasi saat ini paradig pelatihan mengalami perubahan yang signifikan. Dengan adanya internet dan intranet, inovasi dalam pelatihan sangat dimungkinkan. Inovasi dalam pelatihan dapat membantu peserta diklat dalam meningkatkan kompetensinya. Berikut ini inovasi yang dapat dilakukan dengan penggunaan teknologi informasi dengan pendekatan andragogy maupun heutagogi.

1. Media Sosial

Media sosial merupakan sebuah media daring dengan para penggunanya dapat dengan mudah berpartisipasi, berbagi, dan menciptakan isi meliputi blog, jejaring sosial, wiki, forum dan dunia virtual. Blog, jejaring sosial dan wiki merupakan bentuk media sosial yang paling umum digunakan oleh masyarakat di seluruh dunia. Andreas Kaplan dan Michael Haenlein (2010) mendefinisikan media sosial sebagai "sebuah kelompok aplikasi berbasis internet yang membangun di atas dasar ideologi dan teknologi Web 2.0 , dan memungkinkan penciptaan dan pertukaran *user-generated content*". Ada enam jenis media sosial:

a. Blog dan microblog

User lebih bebas dalam mengekspresikan sesuatu di blog ini seperti curhat ataupun mengkritik kebijakan pemerintah. Penggunaan blog dalam membantu dalam bentuk tulisan tentang suatu informasi dan pengetahuan. Sehingga seseorang dapat memilih konten pengetahuan yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Contohnya: Blog atau Twitter.

b. Konten

User dari pengguna situs *website* ini dapat saling meng-*share* konten-konten media, baik seperti video, *ebook*, gambar, dan lain-lain. Dengan dapat saling menge-*share* konten media memudahkan bagi penyelenggara pelatihan dalam menggunakan konten yang ada di *website* untuk kebutuhan pelatihan. Contohnya: YouTube

c. Situs jejaring sosial

Aplikasi yang mengizinkan *user* untuk dapat terhubung dengan cara membuat informasi pribadi sehingga dapat terhubung dengan orang lain. Informasi pribadi itu bisa seperti foto-foto. contoh facebook

d. Virtual game world

Dunia virtual, dimana mengreplikasikan lingkungan 3D, dimana *user* bisa muncul dalam bentuk avatar-avatars yang diinginkan serta berinteraksi dengan orang lain selayaknya di dunia nyata. Contohnya *game* daring.

e. Virtual social world

Dunia virtual yang di mana penggunaannya merasa hidup di dunia virtual, sama seperti virtual game world, berinteraksi dengan yang lain. Namun, *Virtual Social World* lebih bebas, dan lebih ke arah kehidupan, contohnya *second life*.

Media sosial mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- Pesan yang disampaikan tidak hanya untuk satu orang saja namun bisa keberbagai banyak orang contohnya pesan melalui SMS ataupun internet
- Pesan yang disampaikan bebas, tanpa harus melalui suatu Gatekeeper
- Pesan yang disampaikan cenderung lebih cepat dibanding media lainnya
- Penerima pesan yang menentukan waktu interaksi

2. e-Learning

e-Learning merupakan proses pembelajaran yang berbasis elektronik. Jaringan computer adalah salah satu media yang digunakan. Berkembangnya jaringan komputer memungkinkan untuk dikembangkan berbasis web. Penyajian e-learning berbasis web ini membuat pembelajaran lebih interaktif. Menurut Kumar dan Gulla (2011) secara khusus, pendekatan yang menggunakan sistem berbasis web untuk membuat pelatihan dan pengembangan kegiatan yang tersedia di desktop menggunakan intranet.

Electronic Learning dalam Clark dan Mayer (2008) didefinisikan sebagai instruksi pembelajaran yang disampaikan menggunakan komputer dengan cara menggunakan CD ROM, internet, atau intranet yang memiliki fitur konten yang relevan dengan objek pembelajaran, menggunakan metode instruksional seperti contoh dan praktik untuk membantu pembelajar, menggunakan media seperti kata dan gambar dalam penyampaian konten dan metode, dalam bimbingan instruktur (*synchronous e-Learning*) atau didesain untuk mandiri (*asynchronous e-Learning*). E-learning yang efektif tumbuh subur dengan menggunakan web, komunikasi, dan dokumen, serta alat manajemen pengetahuan. Pendidikan yang ditawarkan dengan menggunakan metode pengiriman elektronik seperti CD-ROM, video, konferensi, website dan e-mail, sering digunakan dalam program pembelajaran jarak jauh.

Pendekatan pembelajaran yang berbasis e-Learning dapat berupa *Synchronous* yaitu program pembelajaran e-Learning yang dilaksanakan dengan adanya interaksi antara pelajar dengan instruktur selama penelitian menggunakan email, chatting teknologi atau forum. Menurut Effendi dan Zhuang (2005) *synchronous* merupakan tipe pelatihan dimana proses pembelajaran terjadi pada saat yang bersamaan. Jadi dengan sistem *synchronous* peserta diklat dengan widyaiswara diharuskan mengakses internet. Selain itu, dapat berupa *asynchronous* (mandiri) program pelajaran berlangsung melalui prosedur belajar mandiri dan peserta diklat yang akan menentukan cepat atau lambatnya proses diklat.

Penyelenggaraan e-Learning menurut Effendi dan Zhuang(2005) memiliki manfaat yaitu penggunaan e-Learning mempunyai keuntungan bagi peserta dan penyelenggara antara lain Biaya, Fleksibilitas waktu, Fleksibilitas tempat, Fleksibilitas kecepatan pembelajaran, Standardisasi pengajaran, Efektifitas pengajaran, Kecepatan distribusi, Ketersediaan on-demand dan Otomasi proses administrasi. Selain keuntungan yang dapat diraih, e-Learning juga memiliki keterbatasan (Effendi dan Zhuang, 2005) yaitu budaya, investasi, teknologi, infrastruktur dan materi. E-learning pada dasarnya tergantung pada teknologi perangkat keras komputer, perangkat lunak dan jaringan yang digunakan. Semakin baik perangkat keras dan perangkat lunak komputer bekerja, sistem e-Learning dapat menampilkan fitur yang lebih baik. Perangkat lunak yang digunakan memiliki pengaruh pada kemudahan akses informasi yang diberikan.

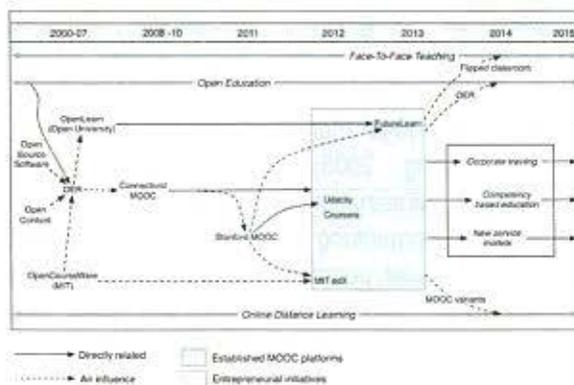
Berdasarkan pernyataan tersebut e-Learning adalah sistem pembelajaran yang menggunakan media teknologi informasi, intranet atau internet, baik CD-ROM, video, konferensi, website dan e-mail. e-Learning sering digunakan dalam program pembelajaran jarak jauh untuk mendukung proses belajar mengajar.

3. Massive Open Online Course

Massive Open Online Course (MOOC) adalah diklat *online* yang ditujukan untuk partisipasi tanpa batas dan akses terbuka melalui website. MOOC dapat menyediakan diklat interaktif dengan forum pengguna untuk mendukung interaksi komunitas serta umpan balik langsung untuk evaluasi . MOOCs merupakan pengembangan terbaru dan banyak diteliti dalam pendidikan jarak jauh yang

pertama kali diperkenalkan pada tahun 2006 dan muncul sebagai mode pembelajaran populer pada tahun 2012.

Awal MOOC sering menekankan fitur akses terbuka, seperti pemberian lisensi konten terbuka, struktur dan tujuan pembelajaran, untuk mempromosikan penggunaan kembali. Beberapa kemudian MOOCs menggunakan lisensi tertutup untuk materi diklat sambil mempertahankan akses gratis. MOOC pertama muncul dari gerakan pendidikan terbuka. Istilah MOOC diciptakan pada tahun 2008 oleh Dave Cormier dari Universitas Prince Edward Island, yang dipimpin oleh George Siemens dari Universitas Athabasca dan Stephen Downes dari National Research Council, . Stephen Downes menganggap cMOOC ini lebih "kreatif dan dinamis" daripada xMOOCs saat ini, yang ia percaya "menyerupai acara televisi atau buku teks digital."



4. Online Group Discussion

Online Group Discussion adalah event bulanan dengan konsep presentasi dan diskusi mengenai tema tertentu yang ditentukan sebelumnya. Peserta dapat melanjutkan diskusi mengenai topik tertentu secara asynchronous melalui pelatihan ini. Peserta dapat mendaftar sendiri dengan sebelumnya memiliki akun LMS ini. Seorang moderator mengundang responden yang telah diseleksi dan memenuhi kualifikasi yang mewakili target minat untuk masuk ke perangkat lunak konferensi pada waktu yang telah diatur sebelumnya dan untuk mengambil bagian dalam kelompok fokus online. Adalah umum bagi responden untuk menerima insentif untuk berpartisipasi. Diskusi umumnya berlangsung satu jam hingga 90 menit. Moderator memandu diskusi menggunakan kombinasi pertanyaan yang telah

ditentukan dan probe tanpa naskah. Dalam diskusi terbaik, seperti dengan kelompok tatap muka, responden berinteraksi satu sama lain serta moderator secara real time untuk menghasilkan wawasan yang lebih mendalam tentang topik tersebut.



Sumber : <http://pusdiklat.bmkg.go.id/course/index.php>

c. Penutup

a. Kesimpulan

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional menyelenggarakan Diklat Kepustakawanan untuk meningkatkan kompetensi tenaga perpustakaan umumnya untuk tenaga perpustakaan di Indonesia khususnya tenaga perpustakaan di lingkungan Perpustakaan Nasional RI. Peningkatan kompetensi dilaksanakan dengan membuat strategi pembelajaran pelatihan dibuat oleh pengajar dan penyelenggara agar peserta dapat belajar dengan baik. Strategi pelatihan ini terkait bagaimana desain pembelajaran dilaksanakan oleh pengajar, bagaimana kebutuhan yang mendukung pencapaian hasil pembelajaran.

Inovasi dalam pembelajaran dapat dilakukan dengan membuat model pembelajaran. Ada enam model penggunaan teknologi informasi yang dapat dilakukan, yaitu: media sosial seperti: blog, microblog, dan facebook. Elearning, online group discussion, dan Massive Open Online Course

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Kaplan M., Haenlein Michael 2010. "Users of the world, unite! The challenges and opportunities of social media". Business Horizons 53. (1). p. 61
- Clark RC, Mayer RE. 2008. E-Learning and the Science of Instruction: Proven guidelines for

consumers and designers of multimedia learning. San Fransisco [US]:Pfeiffer.

- Effendi E, Zhuang H. 2005. E-Learning Konsep dan Aplikasi. Jakarta [ID]: Andi.
- Fajar Usman dan Widyaiswara BKPM, Program Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia, (<https://pusdiklat.bkpm.go.id>)
- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Ida Nurmayanti , Peran Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dalam situs
<http://bp2sdm.menlhk.go.id/emagazine/index.php/umum/64-peran-pendidikan-dan-pelatihan-diklat-dalam-meningkatkan-kinerja-pegawai.html>
- Kumar P, Gulla U. 2011. Corporate e-Learning: Possibilities, Promises, and Realities. Journal of Library and Information Technologi. Vol.31 no.3, May 2011.[internet]. [diunduh 28 Desember 2011]. Tersedia pada: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?sid=c436dd55-93f9-3029095b8a57e853715%40sessionmgr114&vid=1&hid=104&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d>