

# PENDEKATAN METODE DAN TEKNIK DIKLAT BAGI PENDIDIK DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0.

## THE METHOD OR TECHNIQUE OF TRAINING FOR INSTRUCTURE IN THE ERA OF INDUSRIAL REVOLUTION 4.0.

Zainal Arifin<sup>1</sup> dan Ali Nurhadi<sup>2</sup>

IAIN Madura

zainal.arifin433@gmail.com dan nurhadibk@gmail.com

### Abstrak

Masalah yang kerap terjadi di dunia pendidikan kita terletak pada pemilihan metode dan teknik baik itu dalam pelatihan maupun dalam pendidikan formal. Beberapa metode dan teknik seringkali tidak sesuai dengan kondisi psikis peserta didik, hasilnya pendidikan atau pelatihan membuahkan hasil yang kurang maksimal sehingga out put nya tidak bisa langsung masuk dalam dunia praktis. Untuk menciptakan nuansa edukatif yang humanis maka dibutuhkan pengertian dan pemahaman terhadap kondisi psikologis peserta didik. Penelitian ini akan fokus pada metode dan teknik pelatihan dan pendidikan. Penelitian ini bertujuan mengungkap teknik mana yang sesuai dengan pelatihan dan pendidikan. Penelitian ini akan fokus pada metode diklat dengan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode partisipatif andragogik merupakan metode yang tepat dalam diklat, didukung dengan metode ice breaking untuk membuat suasana diklat lebih menyenangkan. Penelitian ini juga menghasilkan metode dan teknik diklat baru yakni *TeH-Learning* atau pembelajaran berbasis manusia dan teknologi sebagai jawaban atas perkembangan jaman yang ditandai dengan lahirnya era revolusi industri 4.0.

**Kata Kunci:** Metode Diklat, Partisipatif Andragogik, Ice breaking, Era Revolusi Industri 4.0.

### Abstract

*Problem of our education is about method or technique of learning weather in formal education or training. There are many methods or techniques of learning were not suitable with student's psychological condition, the implication of that is learning was not give maximum result and then the students can do anything in their profession optimally. Because of that, to creat humanist and educational atmosphere in learning we need some understanding of student's psychological condition. This research would like to focus on method or technique of learning and training. The aim of this research is to describe which methods or techniques are appropriate in training by qualitative research and the method of this research is library research. The result of this research*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Pascasarjana IAIN Madura.

<sup>2</sup> Dosen Pascasarjana IAIN Madura.

*has found that andragogical partisipative is appropriate method in learning or training, and ice breaking method scould support to make training or learning more enjoyable. Beside that, this research offers a new method of learning, namely is the-Learning or Techno-Human Learning as the solution in the fourth industrial revolution era.*

**Keyword :** *The method of Training, Andragogical Partisipave, Ice breaking, The Era of Industrial Revolution 4.0.*

## PENDAHULUAN

Sebuah lembaga atau organisasi maupun komunitas tertentu sangat bergantung pada unsur sumber daya manusia dimana sumber daya manusia ini akan menjadi penentu sehatnya institusi baik itu *profit* maupun *non-profit*. Faktor sumber daya manusia memiliki peran inti dalam menentukan arah atau keberlangsungan sebuah lembaga, maka dari itu menjadi penting untuk diperhatikan adalah kualitas dari sumber daya manusia tersebut.

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

Setidaknya ada tiga faktor yang menjadi alasan sebuah pendidikan dan pelatihan dipandang penting untuk dilaksanakan. Pertama, individu-individu yang semakin membutuhkan kemampuan lebih atau keterampilan khusus bagi penyesuaian dengan kebutuhan kerja, untuk meningkatkan prestasi atau karir serta untuk mengaktualisasikan diri dalam masyarakat. Kedua, organisasi atau instansi dipandang perlu untuk mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kreativitas operasional yang dapat diandalkan dalam suasana kerja yang semakin kompetitif. Ketiga, pemerintah mendesak percepatan kesejahteraan masyarakat dalam upaya memajukan kehidupan masyarakat yang layak<sup>3</sup>. Dari ketiga faktor tersebut dapat kita memahami bahwa yang melatar belakangi adanya program pendidikan dan pelatihan tidak lain adalah kebutuhan masyarakat baik secara personal maupun institusional.

---

<sup>3</sup> Mustofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan; Konsep dan Aplikasi*, (Bandung; ALFABETA, 2010), 1-2

Berdasarkan pada kebutuhan kerja serta ketiga faktor yang melatar belakangi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sebagaimana disinggung di atas, maka sumber daya manusia tidak hanya dituntut untuk aktif menjadi aplikator atau pelaksana suatu program kerja, namun lebih dari itu juga dituntut untuk terus mengembangkan diri dalam dunia global yang semakin kompetitif serta mampu menguasai bahkan meleburkan dirinya dalam teknologi yang menjadi identitas peradaban manusia modern. Pendidikan dalam arti pembekalan diri tersebut sebenarnya sudah berlangsung dalam dunia pendidikan formal seperti sekolah dan perkuliahan. Namun untuk mendesign kemampuan khusus maka perlu dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan khusus yang fokus dan sesuai dengan profesi yang sedang digeluti.

Hal tersebut tidak lantas merampas atau menegasikan peran sekolah atau madrasah bahkan universitas sebagai pemberi bekal kemampuan pada seseorang, namun untuk mendukung dan memberi tambahan keahlian sehingga kreativitas dan daya inovasi dapat berkembang pesat sesuai tuntutan jaman yang semakin tinggi. Pendidikan dan pelatihan akan memfasilitasi pesertanya untuk dapat memahami realitas dunia kerjanya serta dapat berkreasi secara nyata dalam aplikasi tidak hanya dalam konsepsi dan teori sebagaimana yang secara kasat mata berlangsung dalam dunia pendidikan formal seperti sekolah dan universitas. Namun demikian, lembaga pendidikan formal seperti sekolah dan madrasah juga perlu mengembangkan diri dalam metode pembelajaran.

Saat ini eksistensi madrasah menjadi penting bagi Indonesia, hal tersebut disebabkan oleh banyaknya pesantren yang pada akhirnya melahirkan madrasah-madrasah swasta yang apabila dibandingkan jumlahnya lebih besar dari pada sekolah umum terutama pada tingkat menengah.<sup>4</sup> Jumlah Madrasah yang sedemikian besar telah memberi sumbangsih yang juga besar terhadap perkembangan bangsa Indonesia. Oleh karenanya madrasah sebagai lembaga pendidikan formal juga perlu menyesuaikan metode pembelajarannya agar mampu melahirkan tenaga ahli yang siap saji di jaman yang serba teknologi seperti saat ini.

Namun dalam realitas yang terjadi di masyarakat kerja, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan yakni kesesuaian antara minat serta bakat seseorang dalam mengemban tanggung jawab kerja. Hal tersebut sangat krusial mengingat minat seseorang akan dapat menentukan bakatnya dalam mengembangkan kreativitasnya bagi suatu pekerjaan yang

---

<sup>4</sup> Ali Nurhadi, "Perubahan Organisasi Bagi Pengelola Madrasah dalam Menghadapi Persaingan Global", *Al-Fikrah*, No. 1, Vol, 1, (Juni 2018), 21-22.

ia geluti. Apabila seseorang tidak memiliki minat yang tinggi dalam mengembangkan strategi marketing maka program pendidikan dan pelatihan akan menjadi sia-sia untuk dirinya, begitupun sebaliknya apabila minat tinggi namun ia tidak memiliki kesempatan dalam mengikuti pelatihan yang baik maka ia kurang terasah dan kurang maksimal dalam mengembangkan kreativitas kerjanya. Dengan demikian penyesuaian antara minat dan bakat dalam mengikuti pelatihan tertentu juga sangat penting diperhatikan.

Pelatihan dalam arti *Training* setidaknya akan memberi empat hal yakni pertama *Teaching and Practice*, yaitu sebuah pengajaran sekaligus praktek dari pengajaran tersebut. Kedua, *cause to grow in a required direction*, yaitu membuatnya berkembang dalam arah yang dikehendaki. Ketiga *preparation* yaitu persiapan, dalam hal ini pelatihan akan membuat seseorang mampu menyiapkan apa yang akan ia laksanakan sesuai rencana yang ia susun serta dapat merealisasikannya dengan baik. Keempat, *practice* yaitu praktek nyata atau aktualisasi dari apa yang ia pahami dalam membangun dan mengembangkan daya produksi<sup>5</sup>. Maka dengan demikian, peserta pelatihan haruslah sesuai dengan fokus pelatihan serta sesuai dengan kualitas dan minat yang menjadi target untuk dikembangkan.

Meski secara teoritis pelatihan dapat member empat hal seperti yang disebut di atas, dalam pelaksanaannya haruslah berorientasi pada kebutuhan peserta. Selama ini pelatihan telah terjebak pada paradigma teoritis dimana model yang dikembangkan adalah pelatihan yang bersifat *Top Down*, yakni pelatihan yang dalam pelaksanaannya menempatkan peserta pelatihan dan pelatih ke dalam hubungan murid dan guru<sup>6</sup>. Model pelatihan konvensional ini pada prakteknya kerap menggunakan metode ceramah sebagai metode utama dalam penyampaian materi. Semua aktivitas dalam pelatihan dengan model lama ini pada gilirannya akan dikelola dengan ketat, kaku, dan cenderung menjadikan pelatihan identik dengan interuksi dan penugasan sehingga terasa membosankan serta kurang kreatif sehingga pengembangan potensi diri peserta yang menjadi tujuan sulit tercapai.

Pelatihan dengan design lama seperti demikian itu hanyalah menjadi milik penyelenggara bahkan milik pelatih lantaran tidak begitu merangsang kreativitas serta kemampuan inovasi peserta. Salah satu sebab pelaksanaan pelatihan dengan model yang dirasa miskin kreativitas seperti

---

<sup>5</sup> Ibid, 3.

<sup>6</sup> Ikka Kartika A. Fauzi, *Mengelola Pelatihan Partisipatif*, (Bandung: ALFABETA, 2011), 1.

itu biasanya tidak melibatkan peserta dalam merancang, mendesign serta kurangnya analisa terhadap kebutuhan peserta. Hal tersebut berimplikasi pada *out-put* yang gagap, tidak siap saji, bermental bosan atau bermental kerja “siap bos” bukan mengusulkan gagasan yang inovatif sehingga kreativitasnya tertahan sebab dari awal tidak diberi kesempatan berkarya saat menempuh pelatihan. Hal demikian tidaklah memberi ruang gerak yang bebas sedangkan tekanan kerja menuntut peserta pelatihan untuk menemukan pemecahan masalah dalam dunia profesi yang sedang digeluti. Maka tentu peserta pelatihan memerlukan ruang yang solutif untuk mengatasi masalah atau kesulitannya berupa kemampuan merencanakan serta melaksanakan kehendaknya dengan bekal skill atau keahlian yang ia peroleh dari pelatihan.

Jelaslah dalam pelatihan harus memungkinkan peserta dihargai kebutuhannya agar dapat meningkatkan pengembangan dirinya secara optimal sehingga dapat mendorong peningkatan kerja, produktivitas serta rasa percaya diri yang pada gilirannya dapat meningkatkan pengembangan lembaga dimana ia bekerja. Untuk itu penyelenggara pelatihan haruslah memiliki cara agar peserta termotivasi untuk belajar dan dapat memfasilitasi mereka agar dapat mengidentifikasi potensi-potensi dirinya dalam rangka peningkatan diri secara optimal.

## **PEMBAHASAN**

### **Bentuk-bentuk Pendekatan Pelaksanaan Pelatihan**

Terjadi pergeseran pradigma dimana pelatihan (*Training*) yang berorientasi pada peserta (*Learner's Oriented*) menjadi pengajaran (*Learning*) yang berorientasi pada pengajar atau pelatih (*Trainer's Oriented*)<sup>7</sup>.

Pelatihan sebenarnya bertujuan untuk mengembangkan potensi diri yang secara prenatal tertanam pada diri seseorang, baik potensi pengetahuan, potensi keahlian dan potensi merubah sikap agar lebih baik dan terarah. Dalam pelaksanaannya, pelatihan haruslah berorientasi pada peserta pelatihan itu sendiri atau *Learner's Oriented*. Pada banyak kasus pelatihan terkadang disamakan dengan pendidikan di lembaga formal yang menggunakan pola lama yaitu pendidikan yang didasarkan pada pengenalan atau introduksi yang lebih tepat pada pendidikan anak yang berorientasi pada kebutuhan penyelenggara pendidikan untuk menanamkan pemahaman atau ideologi tertentu yang tujuannya bersifat *Trainer's Oriented*<sup>8</sup>. Pelatihan sama sekali berbeda dengan pendidikan

---

<sup>7</sup> Ibid, 9

<sup>8</sup> Ibid, 9

semacam itu. Maka bentuk pendekatan pelaksanaan pelatihan haruslah sesuai dengan kebutuhan peserta dan sekaligus berorientasi pada peserta (*Learner's Oriented*).

Ada beberapa perbedaan antara pelatihan yang bersifat *Trainer's Oriented* dan *Learner's Oriented*, hal tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

<b>Trainer's Oriented</b>	<b>Learner's Oriented</b>
Membahas peningkatan pengetahuan dan keterampilan orang lain berkaitan dengan aktivitas kerja yang ditekuninya.	Membahas peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pengembangan diri orang yang bersangkutan kaitannya dengan kebutuhannya.
Seseorang mengikuti pelatihan karena tuntutan pekerjaan atau aktivitas yang ditekuninya.	Seseorang mengikuti pelatihan karena terdorong untuk mengembangkan diri sesuai dengan keinginan atau kebutuhannya.
Seseorang mengikuti pelatihan dengan biaya lembaga atau perusahaan tempat ia bekerja dengan waktu yang telah ditentukan.	Seseorang mengikuti pelatihan dengan biaya sendiri dengan waktu yang diatur sendiri.
Kata "pelatihan" pada umumnya hanya menggambarkan dan merepresentasikan transfer pengetahuan dan keterampilan untuk keuntungan lembaga atau perusahaan tempat ia bekerja.	Kata "belajar" bermakna pertumbuhan dan perkembangan diri sendiri yang pada akhirnya bermanfaat untuk lembaga, perusahaan tempat ia bekerja bahkan bermanfaat untuk masyarakat umum <sup>9</sup> .

Oleh karena peserta pelatihan adalah orang dewasa yang butuh akan konsep serta strategi pengembangan sesuai kebutuhannya, maka bentuk pendekatan yang cocok dilakukan adalah pendekatan Partisipatif Andragogik. Pendekatan ini menekankan keikutsertaan atau keterlibatan peserta didik (warga belajar) dalam proses pembuatan keputusan, pelaksanaan kegiatan, ikut menikmati hasil dan ikut serta mengevaluasi kegiatan pelatihan<sup>10</sup>. Dengan kata lain, pendekatan partisipatif ini mengejak serta peserta pelatihan untuk aktif terlibat dalam merencanakan,

<sup>9</sup> Ibid, 11.

<sup>10</sup> Ibid, 9

melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pelatihan sekaligus menikmati hasil yang diperoleh dari pelatihan berupa penerapan dalam kehidupan sehari-hari terlebih dalam dunia kerja.

Dengan demikian pelatihan tidaklah kaku dan tidak terjadi di ruang hampa namun senantiasa terkait dengan kebutuhan individu, organisasi atau masyarakat yang menjadi peserta suatu pelatihan. Dalam hal ini, pelatihan sebagai suatu sistem maka setidaknya mencakup tiga hal penting, yaitu; Pertama, penilaian kebutuhan (*Need Assesment*). Dalam tahapan ini ditentukan kebutuhan pelatihan, maka tahap ini dapat menjadi penentu baik tidaknya suatu pelatihan. Kedua, implementasi pelatihan dimana dalam tahap ini pelatihan dirancang dan disajikan. Pelaksanaan pelatihan ini haruslah menitik beratkan pada aktivitas-aktivitas pemenuhan kebutuhan peserta seperti memberikan pengetahuan dan pengalaman sesuai sasaran pelatihan yang telah ditentukan. Ketiga adalah evaluasi, ini perlu dilakukan untuk mengetahui atau mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan suatu pelatihan sesuai kebutuhan yang telah ditetapkan. Langkah pertama dalam evaluasi adalah menentukan kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur. Setelah itu evaluasi dilakukan terhadap peserta ataupun keseluruhan komponen dalam pelatihan dan selanjutnya evaluasi juga dilakukan dalam bentuk penilaian langsung apakah hasil pelatihan dapat ditransfer atau diaktualisasikan dalam dunia kerja atau dalam kehidupan nyata<sup>11</sup>. Kesemua proses dalam pelatihan yang bersifat Partisipatif Andragogik ini mulai dari awal sampai pada tahap evaluasi tentulah melibatkan peserta atau warga belajar dalam pelaksanaannya. Sebagai pada dasarnya pembelajaran orang dewasa adalah pembelajaran yang kompleks dan tidak tergantung pada orang lain, mereka lebih suka terlibat langsung pada realitas dunianya termasuk dalam pelatihan.

Dengan demikian perlu pula kita memahami realitas psikologis orang dewasa dalam pembelajaran Andragogi, yakni dimana orang dewasa mempunyai konsep tersendiri dalam menentukan arah aktivitas belajarnya dalam pelatihan. Dengan memahami realitas psikologis orang dewasa maka mudah bagi kita untuk menyesuaikan design dan tujuan pelatihan serta orientasi belajar orang dewasa. Orientasi belajar orang dewasa berdasarkan dan berpusat pada kehidupan nyata untuk memenuhi kebutuhannya melalui pengembangan diri, maka dari itu orang dewasa belajar tidak hanya mencari nilai atau gelar akademis serta legalitas formal, namun lebih dari itu mereka belajar untuk memenuhi hajat hidupnya sebagai manusia yang utuh sehingga dapat berguna bagi dirinya sendiri,

---

<sup>11</sup> Kamil, *Model Pendidikan*, 20.

kehidupannya dan orang lain<sup>12</sup>. Dengan ini penyelenggara pelatihan dan pelatih dapat mengetahui arah pelatihan yang sesuai dengan keinginan peserta pelatihan yang notabeneanya adalah orang dewasa.

Orang dewasa juga perlu dipahami bahwa mereka juga memiliki konsep diri yang tidak lagi tergantung pada orang lain, mereka lebih suka terlibat langsung dalam sebuah realitas, hal ini akan berimplikasi pada pembelajaran yang hendaknya melibatkan mereka dalam merancang, merencanakan, melaksanakan serta menilai hasil pelatihan dalam bentuk koreksi atau evaluasi. Maka tepat jika pendekatan pelaksanaan pelatihan yang relevan adalah pendekatan Partisipatif Andragogik.

Ciri dari pelatihan partisipatif yang menonjol adalah belajar dari realitas atau pengalaman, tidak menggurui, dialogis, humanis, dan menyenangkan karena sesuai dengan kehendak peserta. Menurut Sudjana sebagaimana dikutip Ibnu Syamsuri, dalam metode pelatihan partisipatif ada tiga pihak yang memegang peran penting yakni pendidik/pelatih, peserta didik, dan kurikulum yang menjadi kepedulian keduanya. Ada yang menarik dalam bentuk pendekatan pelatihan partisipatif yaitu interaksi pelatih dan peserta dimana kedua elemen ini terlibat penuh dalam hubungan timbal balik<sup>13</sup>. Pelatih bukan satu-satunya sumber ilmu yang selalu harus diikuti namun peserta juga merupakan subjek belajar yang juga dapat menjadi sumber ilmu, maka keduanya (pelatih dan peserta) terlibat secara aktif dalam suasana dialogis sehingga memungkinkan menemukan ilmu pengetahuan atau ketrampilan baru dalam suasana timbal balik tersebut.

### **Metode atau Teknik Pendidikan dan Pelatihan**

Ada beberapa metode atau teknik dalam pelatihan yang dapat digunakan untuk membantu suatu pelatihan agar dapat berjalan dengan baik dan sempurna sesuai dengan yang direncanakan. Tentu masing-masing metode memiliki kelebihan dan kelemahan tersendiri, oleh karenanya perlu disesuaikan dengan sasaran, waktu serta kondisi pelatihan dalam penerapannya. Beberapa metode tersebut antara lain sebagai berikut:

#### **a. Ceramah (*lecturing*)**

---

<sup>12</sup> Sujarwo, "Strategi Pembelajaran Partisipatif Bagi Balajar Orang Dewasa (Pendekatan Andragogi)", *PLS SIP UNY* (No Name and No Volume), 1.

<sup>13</sup> Ibnu Syamsi. "Metode Pembelajaran Partisipatif untuk Penyelenggaraan Program Pendidikan Non-Formal Dalam Masyarakat", *Majalah Ilmiah Pembelajaran*, 02, 06 (06 Oktober 2009), 239.

Metode ceramah merupakan metode paling konvensional yang sampai saat ini masih digunakan. Metode ini digunakan dalam mengembangkan proses pembelajaran melalui cara penuturan, pemberian informasi dan penyajian materi. Metode ini bagus digunakan apabila dalam pelaksanaannya betul-betul disiapkan dengan matang serta didukung alat atau media dan memperhatikan sasaran atau peserta pelatihan<sup>14</sup>. Namun yang perlu diperhatikan dalam metode ini adalah isi ceramah agar mudah diterima oleh peserta agar memperoleh pemahaman dan stimulus sehingga terdorong untuk melakukan perubahan. Salah satu pertimbangan kenapa metode ini masih digunakan adalah biaya yang relative rendah.

Kelebihan Metode Ceramah antara lain; pertama merupakan metode yang mudah dan tidak memerlukan biaya yang tinggi, dengan kata lain metode ini mudah dan murah. Kedua, dapat menyajikan materi yang luas dalam waktu yang singkat. Ketiga, ceramah bisa memberikan pokok-pokok materi yang perlu ditonjolkan. Artinya instruktur atau pelatih dapat menitik tekankan pada bahasan yang dianggap penting sesuai kebutuhan. Keempat, melalui ceramah instruktur dapat mengontrol dan mengendalikan kelas karena kelas sepenuhnya menjadi tanggung jawab guru. Kelima, dalam metode ceramah tidak memerlukan setting kelas yang bervariasi.

Adapun kelemahan Metode Ceramah; pertama materi yang dapat dikuasai peserta didik sebagai hasil ceramah terbatas pada apa yang dikuasai guru. Ini memuat arti bahwa pemahaman peserta didik tidak jauh berbeda atau bahkan sama dengan pemahaman instruktur atau guru (*copy paste*) sehingga tidak perkembangan ilmu sulit dan tidak dinamis. Kedua, ceramah yang tidak disertai dengan peragaan dapat menimbulkan terjadinya verbalisme. Ketiga, ceramah dirasa membosankan apabila pelatih atau guru tidak memiliki kemampuan tutur kata yang baik. Keempat, iklim kelas tidak cair dalam suasana yang dialogis<sup>15</sup>.

**b. Diskusi (*discussion*)**

Metode ini adalah teknik pembelajaran yang menghadapkan siswa pada permasalahan, menjawab pertanyaan, menambah pengetahuan dan pemahaman peserta didik, bertukar pandangan dan membuat keputusan<sup>16</sup>. Oleh Karen itu, diskusi bukanlah debat atau adu

---

<sup>14</sup> Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 194

<sup>15</sup> Ibid, 196.

<sup>16</sup> Ibid, 200.

argument melainkan tukar pendapat dan pengalaman untuk selanjutnya menentukan keputusan bersama-sama dalam memecahkan suatu permasalahan.

Kelebihan Metode Diskusi; pertama, dapat merangsang siswa untuk lebih aktif dan kreatif dalam menyampaikan gagasan. Kedua, dapat melatih siswa/peserta pelatihan dalam bertukar pikiran untuk memecahkan suatu permasalahan. Ketiga, dapat melatih siswa dalam menghargai pendapat atau pandangan orang lain. Sedangkan kelemahan Metode Diskusi antara lain; pertama, sering didominasi dua atau tiga orang yang memiliki kecakapan atau keahlian komunikasi. Kedua, cenderung memperluas pembahasan sehingga kesimpulan menjadi kabur. Ketiga, memerlukan waktu yang relative panjang. Keempat, dalam diskusi sering terjadi tabrakan pendapat yang tidak terkontrol dan emosional<sup>17</sup>.

**c. Demonstrasi (*Demonstration*)**

Demonstrasi adalah metode penentuan prosedur atau praktik tertentu yang diperagakan oleh instruktur dalam sebuah pembelajaran. Tentu dalam hal ini peserta menyimak dengan seksama dalam pelaksanaannya. Dalam melaksanakan demonstrasi instruktur menunjukkan cara-cara yang benar untuk dilakukan oleh peserta, namun perlu juga ditunjukkan cara yang salah agar dihindari oleh peserta<sup>18</sup>. Maka dalam demonstrasi peserta menyaksikan langsung bahwa apa yang disampaikan benar-benar terjadi dan bisa dipraktikkan.

Ada beberapa kelebihan dalam Metode Demonstrasi diantaranya, pertama, siswa mudah memahami materi karena dapat dicerna dengan kasat mata. Kedua, siswa lebih mudah mempraktikkan atau meniru setelah mengamati. Ketiga, siswa termotivasi untuk mencoba menirukan apa yang instruktur lakukan. Sedangkan kelemahan metode ini antara lain pertama, guru harus melakukan feed back untuk mengukur pemahaman siswa dan ini memerlukan waktu dan tenaga tambahan. Kedua, siswa terkadang tidak memahami konsep secara utuh karena fokus pada praktik. Ketiga, baik guru dan siswa lebih pada penekanan praktik sehingga dapat mengalami kesulitan dalam menjelaskan materi secara verbal.

**d. Studi Kasus (*Case Study*)**

---

<sup>17</sup> Ibid, 204.

<sup>18</sup> Kamil, *Model Pendidikan*, 52.

Metode ini dilaksanakan dengan cara peserta pelatihan diminta memberikan pemecahan permasalahan atau solusi terhadap persoalan atau peristiwa. Dalam praktiknya metode ini memberi sebuah permasalahan kepada peserta didik secara tertulis untuk selanjutnya dipelajari dan dicarikan pemecahan terhadap suatu kasus<sup>19</sup>. Dengan metode ini peserta diharap mampu mendiagnosa sebab-sebab suatu permasalahan dan juga menemukan solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Adapun kelebihan Metode Studi Kasus yakni, pertama, memberikan contoh kehidupan nyata suatu organisasi, lembaga, perubahan dan masyarakat yang dapat dipelajari secara detail dan tidak tergesa-gesa. Kedua, mengembangkan cara-cara berpikir sistematis, khususnya tentang pertimbangan dalam mengatasi masalah. Ketiga, melatih siswa untuk dapat membedakan antara situasi kehidupan dengan problema kehidupan. Metode ini juga memiliki kelemahan yaitu kurang teoritis dan cenderung tidak konseptual karena kondisional.

**e. Role Play**

Metode ini adalah metode bermain peran, disebut juga bermain sandiwara (*Play Acting*), praktik nyata (*Relity Practice*), bermain drama (*psychodrama*). Pada intinya metode ini memainkan peran baik perannya sendiri maupun peran orang lain pada suatu peristiwa baik itu di masa lalu ataupun di masa depan. Tujuannya untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang akan dihadapi dalam kehidupan nyata. Peserta lain yang berbeda peran diminta untuk menanggapi peran yang dimainkan oleh temannya<sup>20</sup>. Maka dalam metode ini sebenarnya membekali peserta untuk menerima dan mempersiapkan kemungkinan yang akan dialami peserta pelatihan itu sendiri.

Kelebihan Metode ini antara lain, yang pertama siswa seolah diantarkan pada kehidupan nyata sehingga dapat memahami realitas hidupnya. Kedua, peran instruktur lebih ringan karena hanya mengarahkan sebuah peran. Ketiga, siswa lebih memahasi materi karena langsung diperakan dalam sebuah percobaan atau latihan dan drama. Sedangkan kelemahan metode ini adalah pemahaman terhadap konsep materi bisa meleset dengan permainan peran, serta cenderung

---

<sup>19</sup> Kamil, *Model Pendidikan*, 45.

<sup>20</sup> Ikka Kartika, *Mengelola Pelatihan*, 18.

hanya menanamkan praktik dan penanaman materi atau konsep terkesan sedikit.

**f. Simulasi**

Metode ini merupakan design peristiwa atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan keadaan yang sebenarnya, tapi hanya merupakan tiruan namun para peserta pelatihan harus memberikan respon seperti dalam kejadian yang sebenarnya<sup>21</sup>. Jadi simulasi merupakan suatu teknik untuk meniru kenyataan atau keadaan semirip mungkin terhadap keadaan dunia kerja atau kenyataan hidup yang dijumpai.

Kelebihan metode simulasi ini yakni, pertama simulasi dapat meningkatkan rasa percaya diri peserta didik. Kedua, memperkaya pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperlukan dalam menghadapi berbagai situasi yang problematis, dan yang ketiga simulasi dapat meningkatkan gairah siswa dalam belajar. Sedangkan kelemahannya adalah pertama pengalaman yang diperoleh dari simulasi tidak selalu tepat dan sesuai dengan kondisi nyata dalam kehidupan. Kedua, pengelolaan yang buruk dapat menjadikan simulasi hanya sebagai hiburan sehingga tujuan awalnya terkesampingkan dan ketiga rasa malu peserta didik cenderung menghambat pelaksanaan simulasi,

**g. Game**

Metode permainan yaitu penyampaian materi dengan cara menggunakan simbol-simbol atau gerak-gerak komunikasi yang menarik. Permainan ini bisa bersifat kompetitif, maka dalam pelaksanaannya ada yang menang dan ada yang kalah. Metode ini dapat juga menguji kemampuan siswa sekaligus kesulitan atau permasalahan siswa dalam menghadapi situasi belajar. Setiap peserta memiliki kesempatan untuk terlibat dalam sebuah kondisi yang didesign dengan format permainan ini. Penyajian permainan diformat semenarik mungkin sehingga menjadi menyenangkan dan dapat mempermudah siswa dalam memahami materi<sup>22</sup>. Dalam metode permainan ini biasanya ada review di akhir untuk mengukur tingkat keberhasilan penyampaian materi, baik review itu bersifat dialogis atau diskusi ataupun bersifat latihan atau pertanyaan.

Ada beberapa kelebihan metode permainan yaitu; pertama, pembelajaran menjadi menyenangkan dan tidak membosankan.

---

<sup>21</sup> Ibid, 19.

<sup>22</sup> Ibid, 20.

Selanjutnya yang kedua dapat belajar dengan reaktif dan partisipatif, dan yang ketiga dapat mempermudah siswa dalam menangkap materi. Sedangkan kelemahan Metode ini adalah permainan yang tidak terkendali cenderung mengaburkan tujuan awal dan hanya jadi permainan tanpa makna, serta butuh peran serta guru yang maksimal dalam mengawal permainan dan membutuhkan waktu yang cukup lama

#### **h. Pembelajaran Terbuka dan Jarak Jauh (*Open and Distance Learning*)**

Pembelajaran terbuka atau yang dikenal dengan *Open Learning Course (OLC)* merupakan konsep pembelajaran yang memberikan kesempatan bagi seseorang untuk menempuh suatu pendidikan atau pelatihan dengan tidak adanya batas ruang dan waktu. Pada intinya OLC ini adalah inovasi pembelajaran yang lahir karena hadirnya teknologi informasi<sup>23</sup>. Pada implikasinya *Open Learning Course* mengacu pada pembelajaran jarak jauh atau *Distance Learning*. Dua konsep yang sebenarnya berbeda namun bertemu di titik persamaan yang lebih dominan.

*Distance Learning* sendiri pada awalnya dilakukan dengan cara mengirimkan instruktur atau pendidik ke luar lembaga pendidikan ke tempat peserta didik sehingga pembelajaran tetap terlaksana dengan tatap muka. Namun pengertian ini sudah tidak digunakan lagi karena hadirnya teknologi yang semakin berkembang canggih. Orientasi pemahaman atau paradigma baru tentang pembelajaran jarak jauh atau *Distance Learning* berubah menjadi "*physical separation of instructor and student and the use of some technological delivery system*" atau perpisahan antara instruktur dan peserta didik dan menggunakan sistem teknologi<sup>24</sup>. Maka dengan demikian penyampaian materi atau pembelajaran menjadi semakin terbuka dan tidak terbatas pada ruang dan waktu sehingga bisa dilaksanakan dengan sistem jarak jauh dengan pemanfaatannya teknologi atau internet.

Kelebihan Metode *Open Learning* dan *Distance Learning* antara lain; pertama, pembelajaran lebih mudah ditempuh dan tidak memerlukan waktu yang ketat serta biaya yang tinggi berikutan tenaga yang banyak. Kedua, dapat diakses atau ditempuh oleh semua

<sup>23</sup> Nuskhan Abid, "Penerapan Open Learning Course Bagi Lembaga Pendidikan Islam (Analisis Persepsi Pengelola Pesantren di Kabupaten Kudus Jawa Tengah)", *Madania*, 01, 21 (Juni, 2017), 42.

<sup>24</sup> Deni Darmawan, *Pengembangan E-Learning; Teori dan Desain*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 23.

kalangan yang memiliki fasilitas, hal ini tidak lagi memperhatikan status sosial, dan ketiga adalah efisiensi waktu, tenaga dan biaya. Adapun kelemahannya adalah kurangnya akurasi materi dengan kenyataan yang ada karena pemberian materi bersifat *transfer of knowledge* saja. Selanjutnya tidak melibatkan kedekatan emosional antara instruktur dan peserta, dan kurangnya keakraban antara peserta didik dengan peserta didik lainnya maupun dengan instruktur.

### **Kriteria Memilih Metode atau Teknik Pelatihan**

Pemilihan metode atau teknik pelatihan menjadi penentu dalam pencapaian hasil yang diinginkan, sebab bermula dari pemilihan metode dan teknik pelatihan tersebut akan terlaksana suatu pelatihan yang diharapkan menyenangkan serta mampu memberikan hasil yang memuaskan sesuai dengan yang direncanakan.

Mila Rianto dalam bukunya yang berjudul *Pendekatan, Strategi dan Metode Pembelajaran* menyusun beberapa kriteria dalam memilih dan menentukan metode atau teknik dalam pelatihan, yakni Pertama kompetensi yang akan dicapai melalui pelatihan. Kedua, bahan pengetahuan yang akan diberikan pada saat pelatihan. Ketiga adalah Karakteristik peserta diklat<sup>25</sup>.

Kriteria pertama dalam memilih metode pelatihan tersebut lebih menitik beratkan pada tinjauan aspek *behavior* dan *performance*, hal tersebut mencakup domain kognitif, afektif dan psikomotorik. Ketiga domain tersebut perlu dirumuskan sedemikian rigid, jelas dan spesifik sehingga dapat diukur ketercapaian hasil pelatihan sekaligus menjadikan orientasi dalam memilih metode dan teknik pelatihan.

Kriteria yang kedua yakni bahan pengetahuan yang akan disajikan dalam pelatihan. Ini menjadi penting diperhatikan dalam memilih metode agar mudah bagi peserta didik dalam menerima dan memahami bahan-bahan tersebut. Lebih dari itu instruktur perlu terlebih dahulu merumuskan dan menganalisa sifat-sifat bahan yang akan disajikan. Sifat-sifat bahan pengetahuan tersebut meliputi konsep belajar, prinsip pembelajaran, keterampilan yang akan ditanamkan dan prosedur yang akan ditempuh dalam melaksanakan pelatihan sesuai dengan konsep, prinsip dalam mencapai keterampilan yang diinginkan.

Kriteria yang tiga yaitu karakteristik peserta diklat. Setiap peserta didik memiliki karakteristik yang berbeda berikut kelebihan dan

---

<sup>25</sup> Milan Rianto, *Pendekatan, Strategi, dan Metode Pembelajaran*, (Malang; Pusat Pengembangan Penataran Guru IPS dan PMP Malang, 2006), 80-85.

kekurangannya masing-masing. Keadaan demikian menjadi potensi dalam sebuah grup pelatihan dimana ada beragam individu yang berbeda dalam satu grup pelatihan yang dapat saling melengkapi, tentunya dengan sistem pembelajaran yang kooperatif. Seorang instruktur haruslah memperhatikan dan menghargai keterbatasan peserta didik baik keterbatasan IQ, keterbatasan kecakapan, bahkan kondisi fisik yang berbeda. Dengan memahami dan memperhatikan karakteristik peserta tersebut tentu diperlukan metode dan teknik pelatihan yang sesuai dengan keadaan peserta didik.

### **Ice Breaking dan Implementasinya dalam Pelatihan**

Dalam proses pembelajaran lebih sering terjadi sebuah proses pembelajaran biasa-biasa saja seperti yang terjadwal serta tanpa kreativitas dalam pelaksanaannya. Seorang guru atau instruktur cenderung tidak sadar bahwa ia terjebak dan tertahan pada rutinitas yang terjadwal serta prosedur formal yang bisa saja menjenuhkan bagi peserta didik. Oleh karena itu, pada saat dalam keadaan dimana pembelajaran berjalan monoton, siswa atau peserta didik sangat memungkinkan jenuh, ngantuk dan akibatnya pembelajaran menjadi hampa makna dan kehilangan hasil. Maka diperlukan sebuah teknik pembelajaran yang menyenangkan untuk memecah kebuntuan dan kebekuan suasana belajar yang membosankan.

*Ice Breaking* merupakan sentuhan segar untuk memecah kebekuan dan mencairkan suasana yang membosankan, menjemukan dan menjenuhkan peserta didik. Cara ini akan sangat membantu instruktur untuk kembali memotivasi peserta pelatihan agar mengumpulkan lagi energi, semangat dan bahkan motivasinya dalam proses pelatihan atau pembelajaran. Sebab peran seorang guru atau instruktur tidak dapat digantikan dengan media teknologi yang bekerja mekanis, maka guru haruslah tampil sebagai sosok yang menyenangkan dan kaya strategi dengan sentuhan humanis.

Menurut Setyawan, *ice breaking* adalah kegiatan yang dilakukan di awal atau di pertengahan pelatihan untuk mencairkan suasana, membangkitkan motivasi, dan membangun kesiapan belajar peserta didik<sup>26</sup>. Maka *Ice breaking* merupakan strategi belajar yang dinamis, menyenangkan, tidak kaku dan penuh daya energik sehingga suasana belajar terasa mengasyikkan dan dapat mengantarkan peserta mencapai hasil yang memuaskan.

---

<sup>26</sup> Sigit Setyawan, *Nyalakan Kelasmu*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2013), 25.

*Ice Breaking* dibutuhkan untuk menyegarkan suasana belajar, mengusir penat, kejenuhan dan kebosanan dalam pembelajaran guna membangkitkan lagi semangat di tengah suasana melelahkan<sup>27</sup>. Jadi *ice breaking* merupakan strategi dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan menghilangkan rasa bosan.

Dalam prakteknya *ice breaking* dapat dilakukan dalam berbagai aktivitas, semisal cerita lucu dengan peragaan yang menyenangkan, tebak-tebakan yang berhadiah, atau bahkan permainan edukatif serta nyanyian yang memompa semangat serta berkaitan dengan materi sehingga disamping menghilangkan rasa jenuh peserta juga dapat memahami materi dengan lebih mudah<sup>28</sup>. *Ice breaking* dapat dilakukan dengan durasi waktu yang singkat, mulai dari 10 sampai 15 menit sesuai yang dibutuhkan dengan kondisi pelatihan.

Ada beberapa manfaat *ice breaking* selain disebutkan di atas antara lain: pertama, mengoptimalkan kreativitas otak siswa. Kedua, melatih siswa untuk berpikir kreatif dan sistematis. Ketiga, mendorong siswa menemukan strategi yang baik dalam keadaan terbatas. Keempat, menumbuhkan sifat peduli terhadap orang lain dengan menghibur dan bersikap menyenangkan<sup>29</sup>.

Dari beberapa manfaat di atas, maka *ice breaking* dapat menjadi solusi dalam mencairkan suasana dalam proses pembelajaran serta dapat mengantarkan peserta didik pada kondisi belajar yang menyenangkan serta membangkitkan motivasi belajar sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan maksimal.

#### **“TeH - Learning” Sebagai Metode atau Teknik Pendidikan dan Pelatihan di Era Revolusi Industri 4.0.**

Sebelum kita membahas metode pendidikan dan pelatihan apa yang relevan di era paling anyar yakni era revolusi industri 4.0 ini, kita terlebih dahulu perlu mengetahui secara singkat apa yang disebut era revolusi industri 4.0 sebagai kelanjutan dari era-era sebelumnya. Sebenarnya tidak ada definisi yang secara umum disepakati tentang apa itu era revolusi industri, baik revolusi industri pertama, kedua, ketiga dan keempat yang

---

<sup>27</sup> Ayu Novia Kurniasih dan Dedy Hidayatullah Al-Arifin, “Penerapan *Ice Breaking* (Penyegar Pembelajaran) untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas VIII A MTs.N An-Nur Pelopor Bandarjaya Tahun Pelajaran 2013/2014”, *JPF*, 01, III (Maret 2015), 28.

<sup>28</sup> Achmad Fanani, “Ice Breaking Dalam Proses Belajar Mengajar”, *No Publisher*, 11, VI (Oktober, 2010), 69.

<sup>29</sup> *Ibid*, 69.

dikenal dengan era revolusi industri 4.0 ini. Namun secara eksplisit, ada perbedaan antara era satu dan era lainnya. Sejak ketua Forum Ekonomi Dunia yakni Klaus Schwab mencetuskan lahir era revolusi industri 4.0 ini, sejak itu pula diskusi tentang revolusi terbaru ini didiskusikan di berbagai negara.<sup>30</sup> Maka dengan demikian pengertian tentang revolusi industri 4.0 ini tidaklah secara gamblang dapat diketahui namun kita bisa menelusuri dari karakteristik yang melekat padanya.

Pada intinya, setiap revolusi industri merupakan hasil dari inovasi manusia terhadap teknologi yang tujuannya untuk memudahkan manusia memenuhi hajat hidupnya. Era revolusi industri mulai dari pertama sampai keempat mencirikan suatu hal terbarunya di masing-masing waktu tersebut, namun ciri yang secara kasat nampak adalah pemanfaatan terhadap teknologi sebagai hasil inovasi manusia. Berbeda dengan era sebelumnya, era revolusi industri 4.0 ini bukan hanya pemanfaat terhadap teknologi, tapi lebih luas dari itu yakni adanya kolaborasi antara manusia dan teknologi sehingga menghasilkan sistem kerja baru. Bahkan lebih dari itu, revolusi industri 4.0 juga mengaburkan batas fisik dan dunia maya atau bahkan rekayasa genetika sehingga bukan sekedar hal fisik saja yang bisa manusia hasil namun juga yang tidak kasat mata seperti kecerdasan buatan yang dihadirkan melalui teknologi.<sup>31</sup> Dari itu dapat kita mengerti bahwa era revolusi industri menghendaki adanya perpaduan peran antara manusia dan teknologi untuk memenuhi kebutuhan manusia. Maka dapat kita pahami bahwa semakin mampu seseorang mengerti dan melibatkan teknologi informasi maka akan semakin terbantu dan memungkinkan dirinya menguasai dinamika jaman.

Dari pemahaman tentang era revolusi industri 4.0 tersebut, maka keterlibatan perangkat teknologi dalam sebuah pembelajaran ataupun pendidikan dan pelatihan sebagai syarat adaptasi dengan perkembangan mutlak dibutuhkan. Tidak hanya itu, manusia perlu berkolaborasi dengan teknologi. Maka metode barupun perlu dihadirkan.

*TeH – Learning* atau *Techno-Human Learning* yakni pembelajaran berbasis manusia dan teknologi merupakan metode dan teknik pembelajaran yang tidak hanya melibatkan teknologi dan manusia dalam satu pembelajaran. Namun ia merupakan kolaborasi utuh antara manusia

---

<sup>30</sup> Min Hwa Lee, *at all*, "How to Respond the Fourth Industrial Revolution, or The Second Technology Information Revolution? Dynamic New Combinations Between Technology, Market, and Society through Open Innovation", *Journal of Open Innovation, Technology, Market and Complexity*, 21, (April, 2018), 2

<sup>31</sup> Klaus Schwab, *The Fourth Industrial Revolution*, (New Yourk: Crown Bussiness, 2016), 12

dan teknologi dimana dalam tataran teknis manusia menggunakan perangkat teknologi dalam penerapannya. Metode apapun yang digunakan baik ceramah, diksusi, demonstrasi, studi kasus, role play, simulasi, *game*, apalagi *open and distance learning* haruslah dikombinasikan dengan teknologi. Jelas teknologi bukan sekedar alat bantu dalam teknik pembelajaran ini, namun sebagai pemeran tambahan (*Additional Actor*) yang tentu diberi ruang dalam penerapannya. Namun bukan berarti metode ini menafikkan peran sentral manusia sebagai elemen yang aktif melakukan kegiatan pembelajaran. Manusia tetap sebagai pengendali dan pengawal jalannya proses pendidikan dan pelatihan atau pembelajaran. Dengan kata lain, robot, komputer atau perangkat teknologi apapun tidaklah dapat menggantikan (*replace*) peran seorang guru. Sebab keterkaitan batin antara guru dan peserta didik juga mutlak dibutuhkan untuk mempertahankan nilai-nilai kemanusiaan.

*TeH-Learning* lebih pada perpaduan antara manusia dan media teknologi yang digunakan. Misal dalam pembelajaran dengan metode *game*, seorang instruktur yang menerapkan *TeH-Learning* akan membimbing permainan yang menggunakan teknologi missal berupa - *Keyboard* atau *Touch Screen* dalam permainan edukatif yang berkenaan dengan materi belajar, penilaiannya juga menggunakan aplikasi digital sehingga memudahkan instruktur dalam mengevaluasi. Contoh lain misalnya pembelajaran dengan metode diskusi dan ceramah yang pada awalnya menitik beratkan pada bentuk komunikasi verbal, dengan *TeH-Learning* seorang instruktur dapat menggunakan teknologi berupa layar yang menampilkan mimik wajah kartun yang sesuai dengan materi yang disampaikan dengan ceramah atau diskusi sebagai media visual sehingga hal tersebut membantu peserta didik dalam memahami materi yang sedang dipelajari. Hal tersebut juga akan membantu peserta didik yang memiliki keterbatasan pendengaran, maka dengan melihat mimik wajah yang didesain sesuai ceramah akan terbantu peserta didik dalam memahami. Begitupun metode-metode pembelajaran lainnya, dapat tetap digunakan dengan melibat-sertakan teknologi sebagai pemeran atau aktor.

*TeH-Learning* memberi ruang bagi para instruktur atau guru untuk mengatur teknik penerapannya. Namun secara konseptual ia merupakan kombinasi utuh antara manusia (baik guru atau peserta didik) dan teknologi. Metode ini diharap mampu memberi solusi bagi instruktur atau guru dan bahkan peserta didik yang memiliki keterbatasan seperti tuli, bisu, dan lainnya dalam belajar. Selain mempermudah, metode ini sebagai

upaya adaptasi dengan perkembangan jaman yang dalam kehidupan sehari-hari sudah sarat dengan perangkat teknologi.

## KESIMPULAN

Dari berbagai pemaparan di atas dapat kita simpulkan bahwa sebuah pendidikan dan pelatihan haruslah menjadi milik bersama. Artinya tidak didominasi oleh penyelenggara atau pendidik sehingga keterlibatan peserta didik dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi benar-benar optimal untuk mencapai hasil yang maksimal. Maka bentuk pendekatan pelatihan yang baik untuk diterapkan adalah partisipatif andragogik.

Ada beberapa metode atau teknik pelatihan yang dapat diterapkan, diantaranya Lecturing (ceramah), diskusi, demonstrasi, studi kasus, role play, simulasi, *game*, *open and distance learning*. Metode-metode atau teknik tersebut memiliki kelemahan dan kelebihan masing, maka perlu disesuaikan dengan peserta didik dan kondisi belajarnya.

Kriteria memilih metode atau teknik dalam melaksanakan pelatihan juga perlu diperhatikan mengingat peserta didik tidaklah sama satu dengan yang lainnya, tentu memiliki kelebihan dan kekurangan yang perlu dihargai dan difasilitasi dengan metode yang sesuai dengan karakter masing-masing peserta didik. Ada tiga kriteria dalam memilih dan menentukan metode dalam melaksanakan pelatihan yakni Pertama kompetensi yang akan dicapai melalui pelatihan. Kedua, bahan pengetahuan yang akan diberikan pada saat pelatihan. Ketiga adalah Karakteristik peserta diklat.

Untuk mencairkan suasana saat pelatihan terasa menjenuhkan, perlu sebuah strategi yang menarik dan menyenangkan. *Ice Breaking* dipandang baik untuk diterapkan dalam rangka memecah kebekuan yang sampai pada titik jenuh guna membangkitkan lagi motivasi belajar peserta didik.

Selanjutnya ada metode yang ditawarkan yakni *TeH-Learning* atau *Techno-Human Learning* yakni pembelajaran berbasis manusia dan teknologi sebagai bentuk adaptasi terhadap perkembangan jaman yang ditandai dengan era revolusi industri 4.0. Metode ini tidak hanya melibatkan teknologi sebagai media namun menempatkan teknologi sebagai pemeran atau aktor dalam sebuah pembelajaran. Metode ini diharapkan dapat memberi solusi dari berbagai persoalan yang ada dalam pembelajaran seperti akses informasi, keterbatasan manusia dalam belajar maupun dalam penilaian atau evaluasi hasil belajar.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A. Fauzi, Ikka Kartika, 2011, *Mengelola Pelatihan Partisipatif*, Bandung: ALFABETA.
- Abid, Nuskhan, 2017, "Penerapan Open Learning Course Bagi Lembaga Pendidikan Islam (Analisis Persepsi Pengelola Pesantren di Kabupaten Kudus Jawa Tengah", *Madania*, 01, 21.
- Darmawan, Deni, 2016, *Pengembangan E-Learning; Teori dan Desain*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fanani, Achmad, 2010, "Ice Breaking Dalam Proses Belajar Mengajar", *No Publisher*, 11, VI.
- Kamil, Mustofa, 2010, *Model Pendidikan dan Pelatihan; Konsep dan Aplikasi*, Bandung; ALFABETA.
- Kurniasih, Ayu Novia dan Dedy Hidayatullah Al-Arifin, 2015, "Penerapan *Ice Breaking* (Penyegar Pembelajaran) untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas VIII A MTs.N An-Nur Pelopor Bandarjaya Tahun Pelajaran 2013/2014", *JPF*, 01, III.
- Lee, Min Hwa, *at all*, 2018. "How to Respond the Fourth Industrial Revolution, or The Second Technology Information Revolution? Dynamic New Combinations Between Technology, Market, and Society through Open Innovation", *Journal of Open Innovation, Technology, Market and Complexity*, 21, April, 2018.
- Majid, Abdul, 2014, *Strategi Pembelajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhadi, Ali, 2018 "Perubahan Organisasi Bagi Pengelola Madrasah dalam Menghadapi Persaingan Global", *Al-Fikrah*, No. 1, Vol, 1, Juni 2018.
- Rianto, Milan, 2006, *Pendekatan, Strategi, dan Metode Pembelajaran*, Malang; Pusat Pengembangan Penataran Guru IPS dan PMP Malang, 2006.
- Schwab, Klaus, 2016. *The Fourth Industrial Revolution*, New Yourk: Crown Bussiness.
- Setyawan, Sigit, 2013, *Nyalakan Kelasmu*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sujarwo, "Strategi Pembelajaran Partisipatif Bagi Balajar Orang Dewasa (Pendekatan Andragogi)", *PLS SIP UNY* (No Name and No Volume), 1.
- Syamsi, Ibnu, 2009, "Metode Pembelajaran Partisipatif untuk Penyelenggaraan Program Pendidikan Non-Formal Dalam Masyarakat", *Majalah Ilmiah Pembelajaran*", 02, 06.