



## Pengembangan Panduan Pelatihan Internasional ke Luar Negeri Berbasis Holistic Approach bagi Dosen

Ima Widiyanah, Wagino\*, Mohammad Syahidul Haq

Universitas Negeri Surabaya, Jl. Lidah Wetan, Surabaya, Jawa Timur, 60213, Indonesia

\*Penulis korespondensi, Surel: wagino@unesa.ac.id

### Abstract

This research is a type of development research that aims to develop international training guides abroad for lecturers in the Education Management Study Program to help prepare lecturers to take part in international training programs. The obstacle found in the field is that the management of international training activities abroad for Education Management lecturers is not optimal and still encounters obstacles. The obstacles faced include: 1) communication between participants and program coordinators that have not been running effectively, 2) suboptimal preparation of participants in carrying out activity programs abroad, 3) the implementation of mentoring activities has not run optimally, 4) evaluation activities have not been carried out on an ongoing basis. This research method uses research and development, which is a research approach to conduct research, development, and product testing based on needs analysis. The results of the study can be concluded that the results of the development in the form of international training guidelines abroad show that 88.5 percent are very feasible to be applied. As evidenced by the results of the questionnaire of experts and model users which include model elements, content suitability, constructs, language, practicality, and writing organization by obtaining an average score of 82.8 percent is very valid to be used in the Education Management Study Program, Universitas Negeri Surabaya.

**Keywords:** model development; international training; guides

### Abstrak

Penelitian ini adalah jenis penelitian pengembangan yang bertujuan untuk mengembangkan panduan pelatihan internasional ke luar negeri bagi dosen di Prodi Manajemen Pendidikan guna membantu mempersiapkan dosen untuk mengikuti program pelatihan internasional. Kendala yang ditemukan di lapangan adalah pengelolaan kegiatan pelatihan internasional di luar negeri bagi dosen Manajemen Pendidikan belum optimal dan masih menemui kendala. Kendala yang dihadapi adalah diantaranya: 1) komunikasi antar peserta dengan koordinator program yang belum berjalan efektif, 2) persiapan peserta yang kurang optimal dalam menjalankan program kegiatan di luar negeri, 3) pelaksanaan kegiatan mentoring tidak berjalan maksimal, 4) kegiatan evaluasi belum dilakukan secara berkelanjutan. Metode penelitian ini menggunakan *research and development* yaitu pendekatan penelitian untuk melakukan penelitian, pengembangan, dan pengujian produk yang didasarkan pada analisis kebutuhan. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa hasil pengembangan berupa panduan pelatihan internasional ke luar negeri menunjukkan 88,5% sangat layak untuk diterapkan. Dan dibuktikan dengan hasil angket para ahli dan pengguna model yang meliputi unsur model, kesesuaian isi, konstruk, Bahasa, kepraktisan dan organisasi penulisan dengan memperoleh skor rata-rata 82,8 persen sangat valid digunakan di Prodi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya.

**Kata kunci:** pengembangan model; pelatihan internasional; panduan

**How to cite:** Widiyanah, I., Wagino, W., & Haq, M. S. (2022). Pengembangan Panduan Pelatihan Internasional ke Luar Negeri Berbasis Holistic Approach bagi Dosen. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 7(2). 61-73. doi: 10.17977/um027v7i22022p61-73

## 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu kunci kemajuan, semakin baik kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh suatu bangsa, maka semakin baik pula kualitas bangsa tersebut. Shwab (2016) menyatakan bahwa globalisasi telah memasuki era baru yang bernama revolusi industry 4.0 sebagai abad keterbukaan atau abad globalisasi, artinya kehidupan manusia mengalami perubahan-perubahan yang fundamental yang berbeda dengan tata kehidupan pada abad sebelumnya. Pendidikan memiliki peran dalam membekali masyarakat dengan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja, (Nanang Martono, 2014). Oleh sebab itu diperlukan upaya pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan harus menyentuh semua aspek yang paling fundamental dalam perubahan kompetensi peserta didiknya (Adi Prastowo, 2017).

Dengan kata lain diperlukan paradigma baru dalam menghadapi tantangan-tantangan baru dalam dunia pendidikan. Tantangan baru tersebut akan menuntut proses terobosan pemikiran yang inovatif untuk mendapatkan hasil out put yang bermutu yang dapat bersaing secara global dan kompetitif. Hal ini terlihat pada beberapa perguruan tinggi sudah menerapkan program internasional, yaitu salah satunya adalah pelatihan internasional bagi dosen. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Aini (2013) bahwa penerapan program internasional merupakan langkah untuk meningkatkan kompetensi dosen yang bertujuan sebagai bekal menghadapi percepatan arus informasi dalam era dirupsi 4.0 yang sangat menantang. Salah satu ketrampilan yang wajib dikuasai oleh dosen dan mahasiswa pada era ini adalah kecakapan dalam berkomunikasi (communication) dengan menggunakan Bahasa Internasional, menggunakan perangkat pembelajaran seperti computer, internet, dan media pembelajaran berbasis teknologi.

Pelatihan internasional adalah salah satu kegiatan melakukan sesuatu untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia (SDM) dalam kompetensi yang lebih baik. Aktivitas pelatihan internasional belum begitu banyak dikenal dan dipahami oleh masyarakat luas, padahal di tempat lain terutama negara-negara maju aktivitas short course tersebut sudah dikenal dan membudaya serta telah menjadi bagian dalam proses pembelajaran (*learning process*) dalam bermasyarakat.

Saat ini perguruan-perguruan tinggi di Indonesia mulai melakukan perubahan sistem untuk perbaikan manajemen pendidikan. Perubahan yang dilakukan tidak hanya sekedar mengubah sistem pendidikan, akan tetapi lebih kepada membekali para pendidik dengan kemampuan Bahasa dan kompetensi yang berkualitas.

Sejalan dengan hal tersebut di atas Prodi Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Surabaya mengubah paradigma yaitu dengan meningkatkan kualitas pendidik dengan mengadakan kegiatan pelatihan bertaraf internasional. Pelatihan internasional ke luar negeri ini yang lebih menekankan pada kemampuan dosen dalam berkomunikasi dengan menggunakan Bahasa Inggris, mampu berpikir secara analitis dan kerjasama serta berkolaborasi dalam menyelesaikan masalah. Adapun kompetensi yang harus dimiliki dosen di prodi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya adalah: 1) kemampuan berpikir kritis dan mampu menyelesaikan masalah, 2) kemampuan berkomunikasi dengan menggunakan Bahasa Inggris, 3) kemampuan menciptakan dan membaharui, 4) kemampuan mengaplikasikan teknologi dan informasi, 5) dan 6) kemampuan memahami dan menggunakan media komunikasi untuk menyampaikan gagasan.

Akan tetapi pada kenyataannya terjadi ketimpangan antara harapan dan kenyataan di lapangan yang menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan bagi dosen sebelumnya yang sudah diterapkan di jurusan Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Surabaya belum berjalan dengan optimal. Kendala pada saat kegiatan pelatihan masih ditemui terkait dengan pengelolaan kegiatan pelatihan internasional ke luar negeri tersebut, diantaranya adalah terletak pada pengelolaan yang kurang terstruktur mulai dari kegiatan perekrutan peserta belum optimal, administrasi yang membingungkan peserta, kegiatan belum termonitoring dengan baik dan kemampuan komunikasi dosen dengan menggunakan Bahasa Inggris pada saat pelatihan di luar negeri masih kurang lancar. Adapun peserta pelatihan yang ditunjuk adalah delegasi dari jurusan Manajemen Pendidikan adalah dosen aktif yang memenuhi kriteria yang sudah ditentukan oleh pihak penyelenggara.

Model pelatihan bagi dosen yang sudah diterapkan sebelumnya di jurusan S1 Manajemen Pendidikan sangat penting untuk diteliti dikarenakan fenomena gap di lapangan terjadi ketimpangan antara harapan dan kenyataan baik secara empiris dan teori, fenomena gaps tersebut juga sebagai salah satu permasalahan-permasalahan yang menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan tidak optimal dikarenakan pengelolaan yang tidak sistematis dan terukur

Berdasarkan hasil studi lapangan yang dilakukan antara bulan November tahun 2022 di di jurusan Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya beberapa dosen yang menjadi peserta pelatihan internasional pada saat mengikuti kegiatan pelatihan ke luar negeri mengalami beberapa kendala pada saat menjalankan program pelatihan di luar negeri diantaranya adalah: 1) sering terjadinya mis-komunikasi antara pihak penyelenggara kegiatan pelatihan internasional dengan peserta pelatihan, 2) manajemen mentoring yang belum optimal dapat dilihat dari beberapa kegiatan pelatihan yang tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan, 3) perbedaan budaya yang mengakibatkan peserta kesulitan beradaptasi Ketika mengikuti kegiatan pelatihan di luar negeri.

Rangkaian temuan terkait dengan model faktual manajemen pelatihan mentor yang sudah di terapkan sebelumnya dapat dinilai dari tiga fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi belum di lakukan dengan optimal, dibuktikan dengan temuan di lapangan bahwa: 1) dari aspek perencanaan, pelaksanaan, dan kegiatan evaluasi belum terstruktur dan belum disesuaikan dengan need analisis kebutuhan peserta pelatihan bertaraf internasional, sehingga mempengaruhi tingkat keberhasilan pelaksanaan program, 2) pelaksanaan kegiatan mentoring masih belum optimal, dibuktikan dengan adanya hasil wawancara dengan para peserta pelatihan yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan terhadap rangkaian kegiatan pelatihan hanya sebesar 52,5% kategori medium yang artinya masih belum optimal. Selain itu Strategi dan metode pelatihan yang sebelumnya masih belum tepat sehingga menyebabkan pemahaman dan pencapaian kompetensi mentor masih belum optimal

Oleh sebab itu panduan yang di implementasikan di jurusan S1 Manajemen Pendidikan perlu di kembangkan dalam rangka optimalisasi kegiatan program pelatihan internasional. Syarifuddin (2005) mengemukakan bahwa manajemen pelatihan mampu menggerakkan dan mengarahkan seseorang untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan membangun potensi-potensi sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya. Hasil penelitian Indra (2016) mengemukakan bahwa pengembangan panduan kegiatan pelatihan bertaraf internasional dapat menghasilkan *high quality human resources* di tingkat Universitas dalam menghasilkan output yang berkualitas. Dapat disimpulkan bahwasanya pengembangan panduan model

pelatihan sebagai acuan dalam proses pembimbingan dengan kualitas tinggi, dimana fokus utamanya adalah bagaimana menghasilkan sumberdaya manusia yang mampu dalam memahami kekuatan dan kelemahannya, menentukan profesi yang tepat dalam profesinya, dan memberikan pengalaman nyata dalam penerapannya.

Dalam hal ini, peneliti merasa perlu untuk mengembangkan panduan pelatihan internasional bagi dosen di jurusan S1 Manajemen Pendidikan guna meningkatkan kemampuan productive skill dan keterampilan dosen. Pengembangan panduan ini merupakan produk yang memiliki ciri khas yang spesifik, yaitu lebih menekankan pada pendekatan holistik.

Teori Holistic Approach Sebagai Landasan pengembangan panduan pelatihan internasional ke luar negeri karena Prinsip-prinsip holistic mencakup semua aspek pembelajaran pribadi dan pertumbuhannya serta menekankan pengembangan hubungan secara aktif di semua tingkatan baik hubungan antara domain pembelajaran antara individu dan kelompok. Menurut Sawang (2011) istilah holistic mengandung makna menyeluruh atau utuh. Holistic memandang manusia secara utuh dalam arti manusia dengan unsur kognitif, afektif, dan perilakunya. Prinsip holistic pada pengembangan panduan pelatihan bagi dosen bertaraf internasional ini bertujuan Membantu mengembangkan potensi individu dalam suasana pelatihan yang lebih menyenangkan dan menggairahkan demokratis dan humanis. Bahkan para pakar selalu menempatkan dua dimensi kemanusiaan itu dalam setiap hal yang terkait.

Menurut Nanik Rubiyanto (2010:1) Pendekatan holistik merupakan pendekatan yang menyeluruh, dimana semua pihak dilibatkan dan juga cara penyajiannya menggunakan berbagai cara yang dapat saling menunjang. Teori holistic muncul Maslow pada tahun (2013) menyebutkan teori holistik – dinamis yaitu teori yang menganggap bahwa keseluruhan dari seseorang terus – menerus termotivasi oleh satu arah atau lebih kebutuhan dan bahwa orang mempunyai potensi untuk tumbuh menuju kesehatan psikologis, yaitu aktualisasi diri.

## **2. Metode**

Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan prinsip-prinsip dan langkah-langkah Borg and Gall. Maksud dari model penelitian ini adalah metode untuk mengembangkan dan menguji suatu produk. Prosedur penelitian yang digunakan adalah menggunakan Borg and Gall, namun dilakukan modifikasi dan penyederhanaan langkah-langkah, sehingga menjadi tiga tahapan sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2011) yaitu: 1) tahap pendahuluan, 2) tahap pengembangan model, 3) tahap uji coba, 4) tahap implementasi.

Pada tahap pendahuluan ini dilakukan dengan menerapkan pendekatan descriptive kualitatif. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini adalah untuk menemukan akar permasalahan yang terjadi di lapangan tentang model sebelumnya yang sudah diterapkan di prodi S1 Manajemen Pendidikan. Kegiatan kajian di lapangan bertujuan untuk : (1) menemukan kelemahan model pelatihan bagi dosen yang sudah ada sebelumnya, (2) memotret pelaksanaan pelatihan yang sudah berlangsung dengan menggunakan model sebelumnya dengan melihat proses perencanaan, pelaksanaan, dan kegiatan evaluasi yang sudah dilakukan, (3) mengidentifikasi factor-faktor yang menghambat pelaksanaan pelatihan internasional bagi dosen sebagai dasar pengembangan model.

Tahapan berikutnya adalah pengembangan model, Model ini dikembangkan berdasarkan desain model hasil temuan-temuan yang ada di lapangan selama penelitian tahapan awal.

Pengembangan model ini mencakup 3 hal diantaranya: (1) perencanaan, (2) pelaksanaan, dan (3) evaluasi.

Tahap ketiga adalah uji coba, pada tahap ini dilakukan validasi eksternal, dimana hasil model yang sudah di validasi oleh beberapa expert diuji cobakan di lapangan, hasil dari uji coba di lapangan menghasilkan model akhir yaitu panduan model pelatihan bertaraf inetrnasional bagi dosen jurusan S1 Manajemen Pendidikan ke luar negeri guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dosen di prodi Manajemen Pendidikan.

Tahap terakhir adalah tahapan implementasi merupakan tahapan ujicoba terhadap user produk pengembangan model panduan pelatihan bertaraf internasional. Produk ini diujicobakan guna mendapatkan tanggapan terhadap efektivitas produk untuk dilakukan revisi produk sehingga produk lebih baik lagi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang meliputi data yang diperoleh langsung dilapangan dalam bentuk data kualitatif yang meliputi ucapan lisan dari beberapa informan yang terdiri dari informasi dari jurusan S1 Manajemen Pendidikan dan mitra kerjasama Dejavato.

Selanjutnya data yang diperoleh adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh untuk melengkapi data primer dalam bentuk dokumen-dokumen silabus, foto-foto, catatan-catatan lain yang bias dijasikan sumber data.

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah: (1) wawancara, (2) *Focus Group Discussion* (FGD), (3) teknik angket dan (4) dokumentasi. Teknik wawancara dilakukan terhadap seluruh informan dosen di jurusan S1 Manajemen Pendidikan, koordinator program intrenasional jurusan dan mitra Kerjasama Dejavato. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data yang dihimpun dari hasil tinjauan ahli yaitu dengan menggunakan deskriptif kualitatif. Teknik analisis data ini dilakukan dengan mengelompokkan informasi-informasi dari data kualitatif yang berupa masukan, tanggapan, kritik dan saran perbaikan yang terdapat dalam angket. Analisis data ini digunakan untuk merevisi produk. Analisis data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan cara: (1) analisa data di lapangan, cara ini dilakukan pada saat kegiatan pengumpulan data di lapangan sedang berlangsung, (2) cara ini dilakukan secara berulang ulang dan data diuji kembali, (3) analisa data dilakukan setelah pengumpulan data selesai.

### 3. Hasil

Pada tahap pendahuluan ini dilakukan dengan menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini adalah untuk menemukan akar permasalahan yang terjadi di lapangan tentang program volunteer magang sebelumnya yang sudah diterapkan Dejavato bertujuan untuk : (1) menemukan kelemahan model manajemen permasalahan atau kendala yang ada selama mengikuti pelatihan internasional di luar negeri, (2) memotret pelaksanaan pelatihan yang sudah berlangsung dengan menggunakan model sebelumnya dengan melihat proses perencanaan, pelaksanaan, dan kegiatan evaluasi yang sudah dilakukan, (3) mengidentifikasi peran peran dosen yang terlibat di kegiatan pelatihan tersebut, apakah sudah berperan dengan optimal, (4) mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan kegiatan pelatihan internasional ke luar negeri.

*Review literature* juga dilakukan oleh peneliti dengan menetapkan konsep-konsep serta teori-teori pendukung dalam pengembangan panduan. Selanjutnya kegiatan penelitian pendahuluan dan analisis kebutuhan dilakukan. Pada kegiatan ini penelitian pendahuluan menggunakan pendekatan, teknik pengumpulan data, dan analisis pendekatan kualitatif dan kuantitatif

Sebelum diterapkannya panduan pelatihan internasional, peneliti melakukan wawancara terhadap dosen yang mengikuti kegiatan pelatihan bertaraf internasional di jurusan S1 Manajemen Pendidikan. Wawancara tersebut dilakukan untuk mendapatkan data informasi mengenai hambatan-hambatan apa saja yang di hadapi ketika menjalankan pelatihan di luar negeri. Aspek sikap atau kesan dosen tersebut dalam menjalankan program sebelum diterapkan model pengembangan panduan pelatihan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dosen terhadap kegiatan pelatihan bertaraf internasional di luar negeri meliputi: 1) sekitar 47,5% menyatakan bahwa peserta merasa puas mengikuti kegiatan, 2) 55% volunteer menyatakan bahwa sebagian peserta merasa pada saat seleksi peserta informasi yang disampaikan membingungkan dan tidak jelas aturannya, 3) 52,5% peserta menyatakan tidak puas terhadap kegiatan mentoring selama melaksanakan kegiatan, 4) peserta pelatihan menyatakan bahwa hanya 55% berkomunikasi dengan menggunakan Bahasa Inggris aktif. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan peserta pelatihan bertaraf internasional terhadap kegiatan pelatihan di luar negeri hanya rata rata 52,5% saja dan masih kategori medium, artinya belum maksimal.

Masalah yang kerap ditemukan oleh dosen sebagai peserta pelatihan di luar negeri pada saat pada saat menjalankan program di luar negeri. Permasalahan-permasalahan tersebut terjadi dikarenakan beberapa hal diantaranya adalah: 1) ketidakpahaman perbedaan budaya (Cross Culture Understanding), 2) kemampuan komunikasi yang terbatas (penguasaan Bahasa Inggris) yang minim, 2) kepercayaan diri yang kurang dalam berinteraksi dengan volunteer, 3) serta kekhawatiran tidak bisa komitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai mentor. Hambatan lainya juga dikemukakan oleh peserta pelatihan internasional yang bernama Syunu Trihantoyo mengemukakan bahwa:

“Saya memiliki masalah terkait dengan informasi yang kurang terkait lokasi temoat pelatihan di luar negeri terutama memahami budaya Barat dan hal pertama yang saya hadapi adalah “Schock culture understanding”, sehingga ini perlu di edukasi sebelum melaksanakan program supaya tidak terjadi kesalahpahaman dan peserta dibekali terlebih dahulu pengetahuan tentang budaya di luar negeri” (Wawancara 19 Oktober 2022)

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu mentor yang bertugas di jurusan S1 Manajemen Pendidikan mengemukakan bahwa:

“Pada saat mentoring peserta pelatihan ke luar negeri, kendala utama yang saya hadapi adalah komunikasidan acuan yang jelas terkait kegiatan mentoring.” (Wawancara 26 Oktober 2022)

Temuan empiris dan fenomena gap yang terjadi di lapangan dapat disimpulkan bahwa pada pelaksanaan kegiatan mentoring di lapangan ditemukan bahwa kegiatan mentoring belum optimal diterapkan oleh mentor, sehingga baik mentor dan peserta pelatihan internasional sering mengalami kendala yaitu kurang komunikasi aktif dan kurangnya intensitas dalam berkoordinasi satu sama lain.

Rangkaian temuan tersebut terkait dengan model factual pelatihan dosen yang sudah di terapkan sebelumnya di jurusan S1 Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya dapat divisualisasikan sebagai berikut:

### 1. Fungsi Manajemen

Dilihat dari tiga fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi belum di lakukan dengan optimal, dibuktikan dengan temuan di lapangan bahwa: 1) dari segi perencanaan, pelaksanaan, dan kegiatan evaluasi belum terstruktur dan belum disesuaikan dengan *need analisis* kebutuhan dosen sebagai peserta kegiatan pelatihan di luar negeri, belum adanya standar penetapan calon peserta, sehingga mempengaruhi tingkat keberhasilan peserta dalam menjalankan program di di luar negeri, 2) pelaksanaan kegiatan mentoring masih belum optimal, dibuktikan dengan adanya hasil wawancara dengan para peserta menyatakan bahwa tingkat kepuasan terhadap mentor hanya sebesar 52,5% kategori medium yang artinya masih belum optimal.

### 2. Personal

Banyak para dosen yang belum memiliki kualifikasi sebagai peserta pelatihan bertaraf internasional, untuk itu perlu adanya pembekalan khusus untuk meningkatkan kemampuan dosen sebelum berangkat ke luar negeri.

### 3. Fasilitas

Fasilitas untuk penunjang kegiatan pembekalan sebelum keberangkatan sudah baik, kegiatan pembekalan sebelumnya di selenggarakan di ruangan kantor jurusan S1 Manajemen Pendidikan. Ruangan tersebut hanya memuat 5-10 orang untuk berdiskusi dan presentasi. Untuk menunjang kegiatan pelatihan mentor yang lebih efektif, sebaiknya kegiatan pelatihan di selenggarakan di ruangan yang lebih luas untuk kegiatan ice breaker dan tim building, sehingga peserta memiliki ruang gerak yang lebih bebas. Hambatan-hambatan yang di hadapi oleh koordinator program internasionalisasi di jurusan S1 Manajemen Pendidikan adalah Konsistensi penyelenggaraan program pelatihan bertaraf internasional secara berkelanjutan dengan mitra Kerjasama Dejavato.

Solusi terhadap problematika kegiatan pelatihan internasional adalah diperlukanya pengembangan panduan pelatihan bagi dosen ke luar negeri guna mengatasi masalah atau ketimpangan-ketimpangan yang terjadi dalam kegiatan pelatihan bertaraf internasional. Pengembangan panduan pelatihan internasional tersebut meliputi petunjuk melaksanakan rekrutmen peserta mentoring, desain penetapan standar mentor, desain kegiatan pelatihan, metode pembelajaran yang disesuaikan dengan *need analysis* kebutuhan peserta, dan procedure pelaksanaan evaluasi dan mentoring.

Model hipotetik menjadi model eksplorasi dari hasil studi pendahuluan dengan hasil temuan factual. Model pengembangan panduan pelatihan inetrnasional bagi dosen di jurusan S1 Manajemen Pendidikan yang direkomendasikan untuk mengatasi masalah yang dihadapi peserta dan kooridnatror program sebagai pihak penyelenggara kegiatan dengan mengacu pada peningkatan kompetensi: 1) *leadership skill*, 2) *interpersonality*, 3) *intercultural skill*.

Salah satu model yang dianggap cocok pada pengembangan model pelatihan internasional ini adalah model ADDIE (Anaysis, Design, Development, Implementation, Evaluation). Model ini memiliki siklus sebagai berikut:

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan
2. Merumuskan kompetensi apa yang akan dicapai dari pelatihan tersebut
3. Mengembangkan materi, media dan metode yang akan digunakan
4. Melaksanakan kegiatan mentoring

Pengembangan panduan model pelatihan internasional bagi dosen diharapkan mampu menjadi solusi dalam mengatasi permasalahan kegiatan pelatihan yang sebelumnya bersifat konvensional dan formalitas sebatas pra orientasi saja. Pengembangan model pelatihan ini meliputi tiga aspek kegiatan manajemen diantaranya adalah sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan

Pada aspek perencanaan beberapa hal yang perlu di persiapkan, diantaranya adalah: 1) menetapkan standar calon peserta yang disesuaikan dengan analisis kebutuhan, 2) mendesain kegiatan pembekalan sebelum keberangkatan ke luar negeri, 3) mendesain kegiatan pelatihan dosen sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi mentor yang meliputi leadership skill, interpersonal skill, dan intercultural skill, 4) menetapkan standar kompetensi, indikator pelatihan, dan kegiatan pelatihan yang disesuaikan dengan analisis kebutuhan peserta, 5) mendesain kegiatan mentoring dan evaluasi program.

#### 2. Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan pembekalan pra keberangkatan meliputi: 1) pengenalan program pelatihan bertaraf internasional, 2) pengenalan peran dan tugas peserta, 3) kegiatan team building yang bertujuan untuk merangsang kompetensi leadership, 4) pelaksanaan kegiatan ice breaker yang bertujuan untuk menjalin komunikasi (merangsang kompetensi interpersonal skill), 5) cross culture understanding (pengenalan budaya).

#### 3. Evaluasi

Kegiatan evaluasi untuk mengukur keberhasilan kegiatan pelatihan bertaraf internasional bagi dosen ke luar negeri yang dilakukan dengan melakukan melalui beberapa tahapan diantaranya adalah: 1) memberikan angket kepada peserta pelatihan internasional di akhir kegiatan pelatihan untuk mengukur tingkat kepuasan setelah mengikuti kegiatan pelatihan, 2) feedback kegiatan dilakukan dengan mengadakan kegiatan refleksi di akhir pelatihan, 3) monitoring secara berkala terhadap kegiatan mentoring pada saat pelaksanaan program di luar negeri. Monitoring dilakukan untuk menjaga kualitas mutu luaran setelah mengikuti kegiatan pelatihan bertaraf internasional . monitoring dilakukan dengan memberikan angket kepada peserta di akhir kegiatan program IVS untuk mnegetahui keoptimalan peserta dalam menjalankan program di luar negeri.

Pengembangan panduan model pelatihan bertaraf internasional bagi dosen S1 Manajemen Pendidikan ke luar negeri meliputi 3 aspek fungsi manajemen, diantaranya adalah sebagai berikut:



**Tabel 1. Aspek Manajemen Pelatihan yang Dikembangkan**

Aspek Manajemen	Pengembangan
Perencanaan	Mengidentifikasi kebutuhan peserta Merumuskan tujuan pelatihan bagi dosen Mendesain model pembekalan sebelum keberangkatan peserta Pengorganisasian peserta (kualifikasi peserta)
Pelaksanaan	Orientasi pengenalan program volunteering Melaksanakan kegiatan pelatihan bertaraf internasional
Evaluasi	Setelah kegiatan pelatihan di adakan placement test kualifikasi kompetensi peserta Angket kepuasan volunteer setelah menjalankan program Follow-up

Penetapan kualifikasi calon peserta menjadi sangat krusial untuk menentukan keberhasilan kegiatan pelatihan bertaraf internasional, oleh sebab itu perlu di tentukan kualifikasi menjadi peserta. Berikut adalah kualifikasi atau kriteria syarat menjadi peserta yang akan lolos dalam seleksi program pelatihan bertaraf internasional: 1) memiliki motivasi yang kuat dalam pengembangan diri, 2) memiliki kemampuan berbahasa Inggris, 3) reputasi yang baik, 5) dosen aktif di jurusan S1 Manajemen Pendidikan, 6) solutif, artinya memiliki solusi atau rekomendasi terhadap sebuah permasalahan, 7) memiliki pengetahuan yang up-to date, dan 8) open-minded.

Selain itu calon peserta harus memiliki sikap (attitude) antara lain: 1) pendengar yang baik, 2) Pikiran terbuka dan siap menghadapi keragaman atau perbedaan budaya, 3) dapat diandalkan dan fleksibel untuk menyesuaikan sesuai dengan kebutuhan sukarelawan - termotivasi dan tertarik untuk mendukung pembelajaran keterampilan kaum muda, 4) keterampilan pembinaan atau konseling, 5) Keterampilan bahasa (bahasa umum dengan volunteer), 6) kemampuan dalam menggunakan berbagai teknik, terampil dalam memberi dan menerima umpan balik, mendorong dan memfasilitasi pembelajaran non-formal. Berikut adalah deskripsi model pengembangan panduan pelatihan bertaraf internasional.

**Tabel 2. Deskripsi Model Pengembangan Panduan Pelatihan Internasional Bagi Dosen**

Aspek	Model Panduan sebelumnya	Panduan Pelatihan Internasional hasil pengembangan
Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tujuan pelatihan belum disesuaikan dengan analisis kebutuhan dosen</li> <li>Penetapan calon peserta masih berdasarkan rekomendasi pimpinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perumusan tujuan pelatihan disesuaikan dengan need analisis kebutuhan dosen</li> <li>Pengorganisasian calon peserta berdasarkan standar yang sudah ditentukan dan harus memenuhi kualifikasi</li> <li>Merumuskan konsep kegiatan pembekalan sebelum keberangkatan ke luar negeri</li> <li>Merumuskan standar operasional pelaksanaan (SOP) kegiatan evaluasi dan mentoring</li> </ul>
Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kegiatan pembekalan sebelum keberangkatan membentuk kompetensi leadership,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proses kegiatan pembekalan mengacu pada 3 kompetensi yaitu</li> </ul>

Aspek	Model Panduan sebelumnya	Panduan Pelatihan Internasional hasil pengembangan
Evaluasi	interpersonal skill dan intercultural skill • Pelaksanaan kegiatan pelatihan penguatan kompetensi Bahasa Inggris sebelum keberangkatan	leadership skill, interpersonal skill, dan intercultural skill • Pendekatan pelatihan penguatan kompetensi bahasa Inggris peserta dengan menggunakan pendekatan informal
	• Evaluasi masih belum dilakukan secara berkala dan evaluasi hanya dilakukan dengan pemberian angket tingkat kepuasan peserta pada saat mengikuti kegiatan • Belum dilakukan monitoring secara berkala untuk mengetahui keberhasilan mentoring	• Dilakukan evaluasi dengan performance test yang mengacu pada aspek penilaian kompetensi leadership skill, interpersonal skill dan intercultural skill • Diberikan angket pada mentor setelah mengikuti kegiatan pelatihan • Monitoring secara berkala oleh koordinator program pelatihan internasional guna mengetahui kendala dan tingkat keberhasilan kegiatan

Adapun tempat pelaksanaan uji coba produk pengembangan dilakukan dengan cara uji terbatas dengan mengundang beberapa ahli model dan koordinator program. Berdasarkan masukan-masukan yang diberikan oleh para pakar dan pengembang panduan model pelatihan bertaraf internasional, maka peneliti selanjutnya melakukan perbaikan revisi pada model dan hasil penilaian yang dilakukan para validator ahli dan para user.

#### 4. Pembahasan

Hasil validasi dari pakar atas pengembangan model pembelajaran berbasis informal diperoleh masukan dari para expert pembelajaran. Melalui kegiatan Focus Group Discussion (FGD). Dalam diskusi Forum Group Discussion (FGD) yang menghadirkan para praktisi yang memiliki kompetensi pengalaman dan keterampilan bidang manajemen seperti Ahli manajemen Pendidikan dan ahli pengguna produk yang akan diberikan angket yang mencakup tentang komponen tingkat kepentingan, relevansi, dan efektifitas model serta panduan model manajemen pembelajaran berbasis informal. Hasil angket tersebut akan dijadikan dasar dalam menganalisa dan melakukan kegiatan refleksi terhadap rancangan pengembangan model manajemen pembelajaran guna meningkatkan kemampuan kompetensi dosen. Hasil analisis dan refleksi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Angket Validasi Produk Pengembangan dengan Para Expert**

No	Aspek	Jumlah	Persentase%	Kriteria	Keterangan
1	Struktur Model Pelatihan	22,1	88,4	Sangat Layak	Tidak Revisi
2	Kesesuaian Isi	17,4	87,0	Sangat Layak	Tidak Revisi
3	Kesesuaian Konstruksi	21,8	87,2	Sangat Layak	Tidak Revisi
4	Bahasa	13,5	90,0	Sangat Layak	Tidak Revisi
5	Tingkat Kepraktisan	22,4	88,0	Sangat Layak	Tidak Revisi
6	Organisasi Penulisan	13,2	88,4	Sangat Layak	Tidak Revisi
	Jumlah	110,5	88,5	Sangat Layak	

Berdasarkan dari hasil angket dari para expert produk pengembangan panduan pelatihan internasional ke luar negeri menunjukan bahwa 88% produk pengembangan dinyatakan layak untuk di implementasikan di jurusan Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya.

Uji validasi dengan expert model pengembangan bertujuan untuk mendapat masukan-masukan sebagai pengembangan model. setelah melalui beberapa tahapan revisi dari para ahli/expert model yang kemudian dilakukan penyempurnaan penyusunan model dan panduan yang akan dijadikan pedoman pelaksanaan kegiatan pelatihan bertaraf internasional yang dapat meningkatkan kompetensi dosen.

Peneliti selanjutnya melakukan uji validasi model para user. Penilaian uji validasi produk tersebut untuk mendapatkan feedback atau masukan dari para user terkait dengan kelayakan panduan model pelatihan bertaraf internasional. Hasil dari validasi desain pengembangan tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Validasi Model oleh Para Pengguna (User)**

No	Indikator	Persentase (%)	Keterangan
1	Struktur perencanaan	88%	Sangat Layak
2	Model Pelatihan	80%	Sangat Layak
3	Metode Pelatihan	86%	Sangat Layak
4	Keefektifan Situasi Penerapan panduan	76%	Layak
5	Media Pelatitihan	70%	Layak
6	Kesesuaian Materi pelatihan	82%	Sangat Layak
7	Pembelajaran Komunikatif	86%	Sangat Layak
8	Trainer nya Komunikatif	88%	Sangat Layak
9	Panduan Tim Building dan Ice Breaker nya Menarik	78%	Layak
10	Secara Keseluruhan Kegiatan Pelatihan nya Bermanfaat	94%	Sangat Layak
	Rata-Rata	82,8%	Sangat Layak

Berdasarkan hasil angket yang diberikan oleh para user terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan bertaraf intrenasional yang diterapkan bagi dosen S1 Manajemen Pendidikan ke luar neegri menunjukan bahwa 82,8% bahwa model tersebut dinyatakan layak digunakan sebagai acuan kegiatan pelatihan di luar negeri bagi dosen di jurusan S1 Manajemen Pendidikan. Kegiatan uji validasi dengan para user dilakukan dalam kelompok terbatas, setelah mendapat masukan-masukan dari para user dan pengembang, setelah di nyatakan layak oleh para pengguna produk maka model pembelajaran Bahasa Inggris berbasis pendekatan informal dinyatakan layak untuk di implementasikan. Uji validasi dengan para user dan pengembang model ini dilakukan satu kali karena dinyatakan valid dengan catatan masukan yang sifatnya redaksional dan tidak ada masukan yang bersifat krusial.

Berikut hasil yang di harapkan dengan adanya pengembangan panduan pelatihan bertaraf internasional bagi dosen Manajemen Pendidikan ke Luar Negeri adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan pelatihan internasional ke luar negeri yang dilaksanakan di prodi manajemen pendidikan secara efektif dan optimal.
2. Peserta pelatihan internasional merasa terbantu dengan adanya panduan mengikuti kegiatan pelatihan internasional

Keberhasilan manajemen pelatihan internasional bagi dosen ke luar negeri di ukur dari output dan outcome dalam standar ideal yang ada, ukuran keberhasilan ini disebut dengan mutu. Keberhasilan suatu kegiatan pelatihan dilihat dari penerapan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 5. Simpulan

Kriteria evaluasi kelayakan model panduan pelatihan internasional adalah sebagai berikut: (1) Para dosen Manajemen Pendidikan termotivasi untuk mengikuti kegiatan pelatihan internasional; (2) Dosen Manajemen Pendidikan dapat mengikuti kegiatan pelatihan dengan suasana yang kondusif dan menyenangkan, dosen mampu berkomunikasi aktif selama kegiatan pelatihan; (3) Kegiatan mentoring dan evaluasi berjalan dengan efektif.

## Daftar Rujukan

- Andi Prastowo " Perubahan Mindset dan Kesiapan Guru Sekolah Dasar Dalam Persaingan Pendidikan di Era MEA" Prosiding (2017)
- Brewis, G., Hill, M., Stevens, D. (2010). Valuing volunteer management skills. Institute for Volunteering Research.
- Cacciatore, M. A., Meng, J., Reber, B. H., & Boyd, B. 2017. Globalization Effects of a Growing Cultural Divide? a Three-year Comparative Analysis of Trust Predictors in the US and China. *Chinese Journal of Communication*, 1-21.
- Calabrese, R. L., & Roberts, B. 2002. Character, school leadership, and the brain: learning how to integrate knowledge with behavioral change. *International Journal of Educational Management*, 16(5), 229-238.
- Cnaan, R.A., Casio, T. A. (1998). Performance and commitment. *Journal of Sosial Service Research*, 24, 1-37
- Deppen, L. D, & Isernhagen, J.C. (2005). Developing a Students Mentoring Program. *Preventing School Failure*, 49(3), 21-25
- Fayram, J., Boswood, N., Kan, Q., Motzo, A. and Proudfoot, A. (2018). Investigating the benefits of online peer mentoring for student confidence and motivation. *International Journal of mentoring and Coaching in Education*, Vol 7(4) 312-328
- Fresko, B. & Weistheim, C. (2006). Learning by mentoring: Prospective teachers as mentors to children at risk, 14(2), 149-161.
- Jones, L. Tones, S., and Foulkes, G. (2019). Exploring learning conversations between mentors and associate in initial teacher education. *International Journal of mentoring and Coaching in Education*, Vol. 8(2), 120-133
- Kaswan, (2012). *Coaching and Mentoring, Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lunenburg, F. C. (2012). Organizational Strcuture. *International Journal of Scholarly*, 14(1), 1-8
- Lewis, C., & Takahashi, A. 2013. Facilitating Curriculum Reforms Through Lesson Study. *International Journal for Lesson and Learning Studies*, 2(3), 207-217.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Refrika Aditama.
- Mujiman, Haris. 2011. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Paul, C. (2010). School-Based Mentoring: A study of Volunteer Motivations and Benefits. *International Electronic of Elementary Education*, 2(2)
- Rhodes, J., Reddy, R., Roffman, J., & Grossman, J.B. (2005). Promoting successful youth mentoring relationships: A pleriminary screening questionnaire. *The Journal of Primary*
- Rini, R. (2014). Pentingnya Buku Panduan Bagi Volunteer Pada Organisasi Sosial. *Sosial Work Journal*, 7(2), 1-79
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sara L. N (2017). Effective characteristics of formal mentoring relationships. *Atheletic Training Education Journal*, Vol 12(4), 244-255

- Simmonds, A. and Dick, A. (2018). Mentoring and Professional Identity Formation for teaching Stream Faculty. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, Vol. 7(4), 285-295
- Sothan, S. (2010). Exploring English Language Needs According to Undergraduate Students and Employees in Cambodia. *International Journal of Linguistic and Communication*, 3(1).
- Sotlikova, R. (2009). Teachers' Perceptions on Using Communicative Language teaching in The English Class.
- Zhang, Y. (2010). Cooperative Language Learning and Foreign Language Learning and Teaching. *Journal of Language Teaching and Research*, 1(1), 81-83.
- Zhong-guo, L. (2007). The Relationship between Traditional English Grammar Teaching and Communicative Language Teaching. *US-China Education Review*. 4(1), 62-65
- Tunner, P.S. (2012). A Strategic Approach to Coaching in Organization: A case Study. *The International Journal of Mentoring and Coaching*, 10(1),9-26