



Buku Pengembangan Model ABT *(Assistance Based Training)*



Acmad Nur Cholik, SE
Dr. Bonifasia Elita Bharanti, SE., M.Si
Dr. Paken Pandiangan, S.Si., M.Si

Buku Pengembangan Model ABT
(Assistance Based Training)



BUKU PENGEMBANGAN MODEL ABT (ASSISTANCE BASED TRAINING)

Acmad Nur Cholik, SE

Dr. Bonifasia Elita Bharanti, SE., M.Si

Dr. Paken Pandiangan, S.Si., M.Si

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

**BUKU PENGEMBANGAN MODEL
ABT
(*Assistance Based Training*)**

Acmad Nur Cholik, SE

Dr. Bonifasia Elita Bharanti, SE., M.Si

Dr. Paken Pandiangan, S.Si., M.Si



BUKU PENGEMBANGAN MODEL ABT
(Assistance Based Training)

Penulis

**Acmad Nur Cholik, SE, Dr. Bonifasia Elita Bharanti, SE.,
M.Si, Dr. Paken Pandiangan, S.Si., M.Si.**

-----Tim Penerbit RFM PRAMEDIA JEMBER-----

Editor : **Achmad Nur Cholik, SE**
Dr. Bonifasia Elita Bharanti, SE., M.Si
Dr. Paken Pandiangan, S.Si., M.Si

Desain Sampul : **Vanga Creative**

Layout : **Wendi Hafifi**

Cetakan Pertama, Desember 2020

vi + 71 halaman; 14 cm x 20 cm

ISBN : 978-623-6727-49-2

Hak Cipta 2020, Pada Penulis

Isi di luar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2020 by RFM PRAMEDIA

All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT RFM PRAMEDIA

(Grup Penerbitan CV. RFM PRAMEDIA JEMBER)

Jl. PTPN XII Gunung Gambir, Darungan, Jatiroto Lor,

Sumberbaru, Jember; 68156

Anggota IKAPI: 246/JTI/2020

Hp: +6285230529762

Instagram: Rofsikaha_media

Website: www.rfmpramedia.com

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanau wa ta'ala* atas Berkat dan rahmat-Nya sehingga penulisan buku Model ABT (Assistance Based Training) dapat diselesaikan dengan baik. Dalam penyusunan buku model ABT terlebih dahulu penulis melakukan kajian terhadap teori-teori dan empiris dengan harapan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Penulisan buku Model ABT memiliki tahapan yang menggambarkan aktivitas, baik itu menggambarkan aktivitas peserta pelatihan maupun instruktur pelatihan. Yang menjadi pembeda model ABT dengan model pelatihan yang lain adalah adanya pendampingan langsung terhadap peserta pelatihan sehingga peserta pelatihan akan lebih termotivasi, aktif dan mampu menyelesaikan permasalahan bersama. Model ABT memiliki 4 tahapan penting dalam pelaksanaan pelatihan yaitu: (1)Belajar dan didampingi (*Assistance Training*), (2)Penyampaian materi (*Presentation*), (3)Tanya jawab interaktif (*Dialog*), (4)Evaluasi (*Evaluation*).

Dalam proses penulisan buku Model ABT penulis mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungannya. Buku Model ABT masih jauh dari kata sempurna, kritik dan saran terbuka dari berbagai pihak demi perbaikan dan pengembangan Model ABT kedepannya. Semoga buku Model ABT dapat menjadi alternatif pilihan pelatihan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai serta dapat menjadi bahan acuan dan referensi baru bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi penelitian lebih lanjut terutama tentang model pelatihan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Serui, Juni 2020

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| KATA PENGANTAR | I |
| DAFTAR ISI | III |
| DAFTAR GAMBAR | V |
| DAFTAR TABEL | VI |
| | |
| A. RASIONAL MODEL ABT (<i>ASSISTANCE BASED TRAINING</i>) UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KEPUASAN PEGAWAI | 2 |
| B. TUJUAN MODEL ABT (<i>ASSISTANCE BASED TRAINING</i>)..... | 19 |
| C. DUKUNGAN TEORI DAN EMPIRIS MODEL ABT (<i>ASSISTANCE BASED TRAINING</i>) | 20 |
| D. SINTAK MODEL ABT (<i>ASSISTANCE BASED TRAINING</i>)..... | 31 |
| E. KOMPONEN MODEL ABT (<i>ASSISTANCE BASED TRAINING</i>)..... | 37 |
| 1. SINTAK, AKTIVITAS INSTRUKTUR, AKTIVITAS PESERTA | 37 |
| <i>Tabel 4 Sintak Model Abt (Assistance Based Training)</i> | 37 |

| | |
|---|-----------|
| 2. SISTEM SOSIAL MODEL ABT (ASSISTANCE BASED TRAINING) | 40 |
| 3. PRINSIP REAKSI MODEL ABT (ASSISTANCE BASED TRAINING) | 40 |
| 4. SISTEM PENDUKUNG MODEL ABT (ASSISTANCE BASED TRAINING)..... | 41 |
| 5. DAMPAK UTAMA DAN DAMPAK PENGIRING MODEL ABT (ASSISTANCE BASED TRAINING)..... | 41 |
| 6. VALIDASI MODEL ABT (ASSISTANCE BASED TRAINING) | 42 |
| <i>Tabel 5 Validitas Model Abt (Assistance Based Training)</i> | <i>43</i> |
| <i>Tabel 6 Kepraktisan Model Abt (Assistance Based Training).....</i> | <i>56</i> |
| <i>Tabel 7 Keefektifan Model Abt (Assistance Based Training)</i> | <i>57</i> |
| 7. PERANGKAT MODEL ABT (ASSISTANCE BASED TRAINING) | 60 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 61 |
| GLOSARIUM | 67 |
| Profil penulis | |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----------|
| <i>Gambar 1</i> | |
| <i>Uraian Kerangka Berpikir Model ABT (Assistance Based Training).</i> | <i>18</i> |
| <i>Gambar 2</i> | |
| <i>Tujuan Model ABT.....</i> | <i>19</i> |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|------------|
| <i>Tabel 1 Kelemahan dan kelebihan variabel pelatihan terhadap motivasi</i> | <i>211</i> |
| <i>Tabel 2 Kelemahan dan kelebihan variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai.....</i> | <i>25</i> |
| <i>Tabel 3 Sintak Model ABT.....</i> | <i>31</i> |
| <i>Tabel 4 Sintak Model ABT (Assistance Based Training)</i> | <i>37</i> |
| <i>Tabel 5 Validitas Model ABT (Assistance Based Training)</i> | <i>43</i> |
| <i>Tabel 6 Kepraktisan Model ABT (Assistance Based Training).....</i> | <i>56</i> |
| <i>Tabel 7 Keefektifan Model ABT (Assistance Based Training)</i> | <i>57</i> |



BUKU MODEL
ABT (ASSISTANCE BASED TRAINING)

Penulis



2020

MODEL ABT (ASSISTANCE BASED TRAINING)

A. RASIONAL MODEL ABT (ASSISTANCE BASED TRAINING) UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KEPUASAN PEGAWAI

Sumber Daya Manusia adalah Aset paling berharga dari suatu organisasi di abad ke-21 ini, (baik bisnis atau non-bisnis) akan menjadi pekerja pengetahuan dan produktivitasnya (Druker, 1999). Kualitas pekerjaan pekerja pengetahuan tidak hanya bergantung pada kemampuan mereka untuk menciptakan, mendistribusikan pengetahuan berbagi diatur dalam organisasinya (Mladkova, 2011)

Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengkompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal berkaitan dengan keadilan. Dalam kontek sumber daya manusia menurut A Nankervis, M Baird, J Coffey, J Shields (2019):
(1)*Evolution of strategic human resource management*
(2)*The context of strategic human resource management*
(3)*Industrial relation: framework an practice* (4)*Human resource planning in changing inviroment.*

Motivasi dalam ilmu manajemen pada umumnya membahas tentang sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan seseorang untuk bekerja, meskipun seorang pegawai bekerja maksimal dan disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak memiliki motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja maka hasil dari pekerjaan pegawai tersebut tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi merupakan kekuatan yang sangat potensial yang ada dalam diri manusia dan dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh kekuatan dari luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan *moneter* maupun *non moneter* yang mempengaruhi hasil kerjanya baik secara positif maupun negatif. Sedangkan menurut Malayu (2015) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada tingkat kepuasan dan motivasi pegawai untuk bekerja. Mereka adalah faktor penentu dalam hubungan sosial dan peningkatan efisiensi bisnis. Prinsipnya tingkat pencapaian tujuan organisasi tergantung pada kepuasan dan motivasi pegawai. Motivasi pegawai

tergantung pada kemampuan manajer, perilaku mereka dan keterampilan untuk menumbuhkan motivasi dan kemampuan untuk menciptakan iklim organisasi seperti itu yang akan menghasilkan kepuasan pegawai. Motivasi pegawai dan kepuasan telah menjadi dasar minat dalam manajemen modern kondisi bisnis. Satu-satunya sistem motivasi yang berkualitas dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan preferensi kompetitif mereka. Tentu saja, kita perlu mengetahui elemen-elemen kunci dari area tersebut untuk bertindak dalam praktik ke arah ini. Urosevic, S. dkk (2016)

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh pegawai atas peran atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka telah mampu mendapatkan imbalan dari hasil pekerjaannya di tempat bekerja, jadi kepuasan menyangkut keadaan psikologis dari pegawai. Menurut Robins, kepuasan kerja atau *job satisfaction* digambarkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Oleh sebab itu kepuasan setiap orang selalu berbeda dan hal ini terjadi apabila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robins, 1999).

Sumber kepuasan kerja bukan hanya posisi yang dipegang di tempat kerja, tetapi juga lingkungan fisik,

sosial dan hubungan antara manajer dan kolega, budaya kelompok dan gaya manajemen. Semua faktor tersebut memiliki efek berbeda pada tingkat kepuasan kerja individu (Rashidi et al., 2012)

Pelatihan merupakan sebuah proses belajar yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian maupun kompetensi pegawai dalam mendukung kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan menurut Dessler (2009) adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan dalam menjalankan pekerjaan mereka. pelatihan merupakan salah satu tujuan usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Menurut Robbins & Stephen (2001) *Training meant formal training that's planned in advanced and has a structural format*. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan terstruktur.

Menurut Sastrohardiwiryo (2001), manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan keahlian kerja.
- 2) Pengurangan keterlambatan kerja, kemangkiran, serta perpindahan tenaga kerja.
- 3) Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan, dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.

- 4) Peningkatan produktivitas kerja.
- 5) Peningkatan kecakapan kerja.
- 6) Peningkatan rasa tanggung jawab.

Prinsip pelatihan seperti yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara, bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- 2) Tahap-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 3) Pelatih/pengajar/pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respons yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- 4) Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- 5) Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

Pelatihan dapat menyebabkan perubahan dalam pekerjaan, perubahan dalam sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan karyawan, dan pelatihan harus dilakukan secara terus menerus untuk beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Pelatihan biasa digunakan oleh lembaga pemerintah maupun perusahaan dan menggunakan model pelatihan yang berbeda. Model pelatihan bertujuan untuk meningkatkan SDM sebagai tenaga kerja yang

pada akhirnya dapat meningkatkan produksi. Pelatihan juga dapat dilakukan di masyarakat dengan tujuan meningkatkan kualitas pengetahuan atau keterampilan tertentu dari masyarakat. Secara skematis langkah-langkah model penelitian Goad digambarkan sebagai berikut: (1) Analisis kebutuhan pelatihan (*Analyze*), (2) Desain pendekatan pelatihan (*Design*), (3) Materi pelatihan (*Develop*), (4) Pelaksanaan pelatihan (*Conduct*) (5) Evaluasi hasil pelatihan (*Evaluate*)

1) Model pelatihan berdasarkan kebutuhan

a. *Model Induktif*

Model ini digunakan untuk mengidentifikasi jenis-jenis kebutuhan pembelajaran yang dirasakan atau untuk mau belajar di lingkungan belajar yang didengar langsung oleh siswa. Pengakuan juga harus dilakukan langsung oleh para profesional itu sendiri. Keuntungannya adalah dapat memperoleh informasi spesifik tentang kebutuhan siswa, sehingga memudahkan pemateri untuk memilih materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. *Model Deduktif*

Mengenali persyaratan pelatihan dilakukan secara memadai dan luas dengan harapan. Dalam memilih persyaratan pelatihan, para peserta dipilih dengan karakteristik dan asumsi yang sama yang

diberikan kepada semua peserta. Hasilnya ditemukan dalam tulisan panduan sumber daya pendidikan yang komprehensif. Jenis pelatihan ini berfokus pada latar belakang pendidikan, usia dan posisi. Kemudian dikembangkan dalam proses belajar di profesional khusus.

c. *Model Klasik*

Ditujukan untuk mengadaptasi bahan pembelajaran berbasis kurikulum dengan apa yang dirasakan siswa. Identifikasi persyaratan untuk pelatihan diumumkan kepada para pendidik di ruang kelas. Guru menggambarkan perbedaan antara keterampilan peserta dan pembelajaran yang akan diajarkan. Tugasnya adalah mendekati kemampuan yang ada dengan keterampilan yang akan diajarkan, sehingga tidak ada kesenjangan dalam peserta yang mempelajari keterampilan baru.

2) Metode pelatihan

Metode pelatihan mengacu pada metode reproduksi aktual yang digunakan selama pelatihan. Pelatihan yang tidak dapat dipisahkan dari keterampilan, pengukuran tujuan yang jelas dan perubahan sikap dapat difasilitasi oleh sejumlah keputusan metodologis terkait dengan bidang

pelatihan (Wagonhurst, 2002). Pelatihan pegawai meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pekerjaan yang mereka lakukan. Ada beberapa metode yang digunakan dalam pelatihan pegawai, antara lain:

a) *Metode On The Job Training*

Metode On The Job Training merupakan pelatihan pegawai yang mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakan secara langsung

b) *Metode Off The Job Training*

Metode Off The Job Training merupakan model pelatihan dimana pelatihan dilaksanakan dalam keadaan pegawai tidak bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani. A & Linda R (2017) Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi. Penelitian ini menyimpulkan pengaruh langsung pelatihan (1) terhadap motivasi (Y) sebesar 0,1832 atau sebesar 18,32%. melalui penempatan (X2) terhadap motivasi (Y) sebesar 0,0261 atau 2,61% atau sebesar 20,93%. Dengan demikian pelatihan (X1) secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi.

Hasil penelitian Ningsi, C. A. Alhabsji, T. & Utami, H. N (2016) Pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada

Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kendari). Hasil penelitian ini memiliki koefisien jalur pengaruh langsung pelatihan terhadap motivasi dengan nilai 0,241 dengan p-value = 0,006. Karena $> 0,05$ maka ada pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X1) terhadap Variabel motivasi (Y2), sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 terima. Mengingat koefisien bertanda positif dan signifikan dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara keduanya searah. artinya semakin baik suatu pelatihan maka semakin meningkat pula motivasi pegawai pada PT.PLN (Persero) area Kendari

Penelitian yang dilakukan oleh Simare mere, C. D & Isyandi (2015) tentang pengaruh pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau mengungkapkan bahwa Pengaruh Pelatihan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau Aspek terbukti signifikan dan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, ini terlihat dari koefisien regresi variabel pelatihan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 0,472 dengan Sig ($0,00 < 0,05$) lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian Abdullah, H (2019) melakukan penelitian berjudul pengaruh pelatihan dan pemberian

reward terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai dengan nilai *koefisien regresi* pelatihan sebesar 0,540 dan dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan pelatihan (X_1), maka akan meningkat kepuasan kerja sebesar 54,0.

Hasil yang sama namun tidak signifikan didapatkan dalam penelitian oleh Simanjorang, E. F (2019) berjudul pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kapuas Besar desa Aek kota Batu Kabupaten Labuhanbatu Utara mengemukakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Kapuas Besar. Selanjutnya secara simultan dapat dilihat bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Kapuas Besar yang ditunjukkan dengan nilai nilai F hitung (44.943) > F_{tabel} (2,74) dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,598 yang berarti 59.8%.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Hidayat (2015) tentang pengaruh metode pelatihan terhadap kompetensi karyawan NDT (*Non Destructive Test*) pada PT XYZ menyimpulkan *On The Job Training* & *Off The Job Training* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kompetensi karyawan, ditunjukkan dengan total keseluruhan nilai *mean* variabel kompetensi karyawan adalah sebesar 3,34 dengan koefisien regresi sebesar 16,944. Dan juga variabel *On the Job Training & off the Job Training* terhadap kompetensi karyawan mampu memberikan kontribusi sebesar 41,9%.

Pratama, R. A., & Mukzam, M. D. (2018) Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan karyawan di PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri menunjukkan hasil yang baik. Dapat diartikan bahwa *metode On the job training* dan *metode Off the job training* yang dilakukan karyawan berpengaruh tinggi terhadap kemampuan kerja karyawan. Selain itu isi materi pelatihan yang diberikan PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri kepada karyawan juga baik untuk menambah kemampuan kerja yang kuat dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Wasisto (2014) melakukan penelitian pengaruh metode pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja pegawai (study pada pegawai struktural balai besar

pelatihan pertanian (BBPP) ketindang-lawang). Diketahui hasil bahwa metode on the job training berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Dengan kata lain *metode on the job training* sudah cukup baik bisa diterapkan ke peserta pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan dikatakan efektif apabila program tersebut mampu menghasilkan perubahan sesuai yang dikehendaki oleh instansi terutama perubahan pada kemampuan pegawai. Pemilihan metode pelatihan yang tepat akan memberikan kesesuaian dengan kondisi yang dihadapi oleh peserta pelatihan.

Amna, Z. Sari, K. & Khairani, M (2015) yang meneliti tentang pengaruh metode penelitian terhadap pengetahuan penulisan karya ilmiah pada peserta. Penelitian ini menggunakan teknik *quasi eksperimen* yang melibatkan 28 peserta. Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang sangat signifikan dan efektif ($p=.000, \eta^2=0,33$) dalam penggunaan metode pelatihan terhadap pengetahuan penulisan karya tulis ilmiah pada peserta.

Pada penelitian ini, penulis merumuskan indikator yang akan gunakan sebagai alat ukur tingkat *validitas* yang bisa meningkatkan motivasi. Adapun indikator motivasi yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- 1) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi atau terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan) Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat dari adanya tawaran atau tekanan orang lain

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan yang diberikan atau diembannya. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

Selain itu, penulis juga merumuskan indikator yang akan digunakan sebagai alat ukur untuk menilai kepuasan pegawai BPS kabupaten Kepulauan Yapen. Adapun indikator kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1) Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban yang ada dalam organisasi.

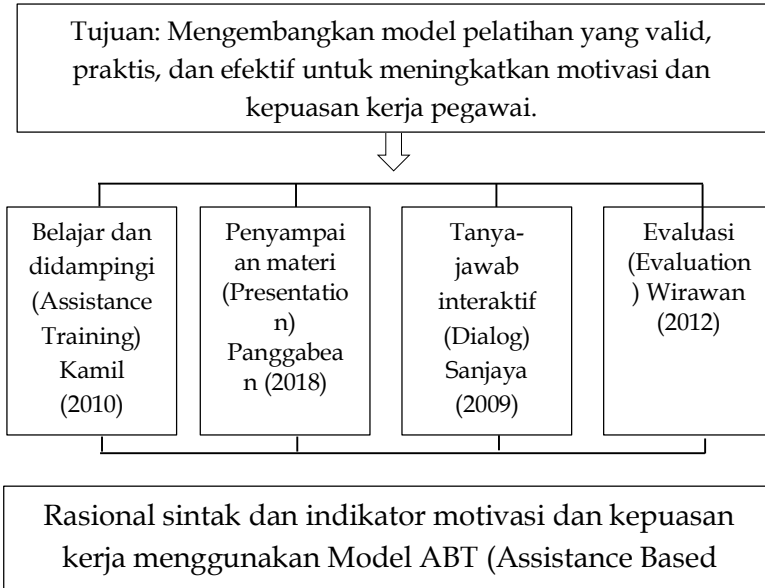
2) Moral kerja positif/jujur (amanah)

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang

ditetapkan. memiliki arti yang jujur dan dapat dipercaya.

Pelatihan berbasis pendampingan ABT (*Assistance Based Training*) merupakan kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja peserta pelatihan dengan memanfaatkan bantuan pendampingan selama mengikuti pelatihan. Pendampingan tersebut dilaksanakan dengan memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan kepada peserta pelatihan dengan baik dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik serta melaksanakan fungsi pengawasan agar pelatihan dapat berjalan dengan baik, pada kegiatan pelatihan berbasis pendampingan dapat terjadi interaksi dinamis antar peserta pelatihan dengan instruktur.

Pentingnya Model ABT di tengah kebutuhan model pelatihan yang lebih inovatif dan kreatif, dengan model pelatihan konvensional diduga belum dapat secara maksimal meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Model ABT ini dikembangkan secara khusus untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai khususnya bagi pegawai BPS Kabupaten Kepulauan Yapen. Berikut ini gambaran alur berpikir pengembangan mode Model ABT, rasional sintak dan indikator motivasi dan kepuasan kerja yang ingin ditingkatkan melalui Model ABT.



Dukungan Teori:

1. Motivation theories
2. Discrepancy theories
3. Need fulfillment theories
4. Two factors theories

Dukungan Empirik:

1. Firmansyah, D. Raharyu, S. Septiyan, G. D (2019)
2. Pratama, R. A., & Mukzam, M. D. (2018).
3. Pono, N., & Luthfi, M. (2012)
4. Wicaksono, B. (2018).

| Sintak | Indikator Motivasi | Indikator Kepuasan Kerja |
|---|--|---|
| 1. Belajar dan didampingi (Assistance Training) | 1. Mempunyai kemauan belajar 2. Mengikuti Pelatihan dengan penuh tanggung jawab | 1. Kedisiplinan mengikuti arahan instruktur |
| 2. Penyampaian materi (Presentation) | 1. Merdeka belajar 2. Sabar dan bersedia mengikuti pelatihan | 1. Disiplin mendengarkan materi |
| 3. Tanya-jawab interaktif (Dialog) | 1. Mengikuti dan aktif berdialog | 1. Disiplin mengiktui aturan dalam dialog dan aktif |
| 4. Evaluasi (Evaluation) | 1. Memiliki kemampuan dan bertanggung jawab dalam proses pelatihan | 1. Melakukan evaluasi dengan disiplin dan berkerja jujur (amanah) menyelesaikan tugas dan pekerjaan |

Gambar 1

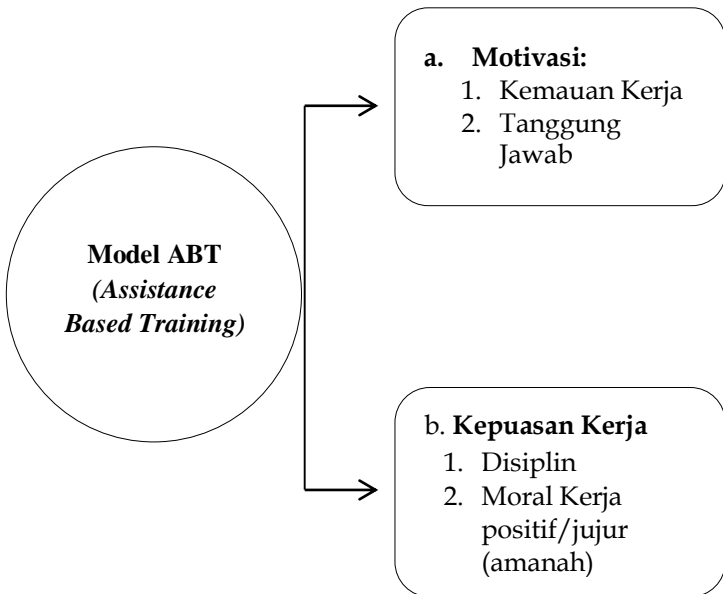
Uraian Kerangka Berpikir Model ABT (*Assistance Based Training*).

Pada Model ABT penting untuk merumuskan masalah yang dibahas. Adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana validitas (*content* dan *construct*) Model ABT untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai BPS Kabupaten Kepulauan Yapen
2. Bagaimana kepraktisan Model ABT untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja Pegawai BPS Kabupaten Kepulauan Yapen
3. Bagaimana efektivitas Model ABT untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja Pegawai BPS Kabupaten Kepulauan Yapen

B. TUJUAN MODEL ABT (*ASSISTANCE BASED TRAINING*)

Model ABT dirancang untuk dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai BPS Kabupaten Kepulauan Yapen ditinjau dari validitas, kepraktisan dan efektivitasnya seperti pada gambar 2.



Gambar 2
Tujuan Model ABT

C. DUKUNGAN TEORI DAN EMPIRIS MODEL ABT (ASSISTANCE BASED TRAINING)

Kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan terhadap penelitian model ABT dilakukan sebagai suatu proses ilmiah dan didapatkan kesimpulan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap motivasi pegawai sementara memang didapatkan penelitian juga pelatihan kurang berpengaruh bahkan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1
Kelemahan dan kelebihan variabel pelatihan terhadap motivasi

| Penelitian Terdahulu | Kelebihan | Kelemahan dan alternative solusi |
|---|---|---|
| <p>Darmawan, Y. Y. Supartha, W.G. Rahyuda, A. G (2017) Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja Prana Sanur Beach-Bali</p> | <p>Pelatihan dilakukan atas dasar dugaan awal menurunnya motivasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik pelatihan semakin tinggi juga motivasi karyawan.</p> | <p>Sampel yang digunakan sedikit dan hanya merupakan perwakilan dari masing-masing divisi, sehingga belum merepresentasikan keadaan organisasi.</p> <p>Alternatif Solusi : Penjabaran tujuan pelatihan dan tahapan pelatihan sangatlah penting, hal ini berfungsi untuk pengetahuan awal peserta pelatihan. tidak meratanya kemampuan penerima terhadap materi</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | <p>pelatihan dapat diminimalisir dengan melakukan pendampingan, dimana yang mampu mendampingi yang kurang mampu. sehingga hasil pelatihan dapat dimaksimalkan.</p> |
| <p>Suryani, A & Lida, R. (2017) Pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM)</p> | <p>Dasar pemikiran yang sangat baik yang beranggapan bahwa pelatihan sangat penting, karena pelatihan mengurangi jumlah waktu belajar. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.</p> | <p>Tidak dijelaskan fenomena awal yang terjadi sehingga mengapa pelatihan dibutuhkan.</p> <p>Alternatif solusi: Dilakukan penelitian awal tentang variabel apa yang dibutuhkan untuk ditingkatkan motivasinya, lakukan analisis pendahuluan untuk mencari</p> |

| | | |
|---|---|--|
| Tirta Batang Hari Jambi | | kebutuhan untuk mencari jenis pelatihan yang sesuai. dengan memilih metode yang tepat maka sasaran pelatihan dapat tercapai dengan maksimal. |
| <p>Tatasai, T. (2018) Pengaruh pelatihan dan pemberian bonus terhadap motivasi kerja dan produktifitas kerja karyawan di PT. <i>Lamongan Intragrated Shorebase (LIS)</i></p> | <p>Sebelum penelitian dilakukan, penelitian pendahuluan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas dilakukan oleh organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi.</p> | <p>Penelitian menggunakan metode penjelasan (<i>explanative research</i>) dimana penelitian ini hanya menjelaskan hubungan.</p> <p>Alternatif solusi: Lakukan analisis awal variabel yang ingin ditingkatkan sehingga proses pelatihan dapat lebih difokuskan pada apa yang ingin ditingkatkan. Pembuatan dan pemilihan model</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | | yang tepat dapat meminimalisir kegagalan dalam pelatihan. |
| <p>Ningsi, C. A. Alhabsji, T. Utami, H. N. (2016) Pengaruh pelatihan dan promosi terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Study pada karyawan PT. PLN (Persero) area Kendari</p> | <p>Terdapat tujuan yang jelas mengapa dilakukan pelatihan. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.</p> | <p>Tidak dilakukan analisis awal atau penelitian pendahuluan sehingga diketahui variabel yang mempengaruhi motivasi dan kinerja.</p> <p>Alternatif solusi: Melakukan analisis pendahuluan terhadap metode pelatihan yang cocok dan sesuai untuk kebutuhan pelatihan. pemilihan model pelatihan yang tepat dapat lebih meningkatkan motivasi dan pelatihan dapat lebih fokus.</p> |

Tabel 2

Kelemahan dan kelebihan variabel pelatihan terhadap
kepuasan kerja pegawai

| Penelitian Terdahulu | Kelebihan | Kelemahan dan alternative solusi |
|---|---|---|
| <p>Simaremare, C. D. W. & Isyandi, H. B. (2015) Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal Internasion</p> | <p>Dasar dilakukannya pelatihan adalah adanya data mengenai rata-rata pencapaian kinerja karyawan. Pelatihan dan kepuasan merupakan satu konstruksi pengukuran. Hasil penelitian adalah pelatihan berpengaruh</p> | <p>Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden menjawab kurang setuju, hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan kurang baik pada variabel pelatihan. Indikator pelatihan sangat mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. utamanya pada instrukturnya.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>al Finance wilayah Riau.</p> | <p>positif dan signifikan.</p> | <p>Alternatif solusi: Penentuan model pelatihan sangat penting, analisis dan tahapan pelatihan serta indikator pelatihan harus ditentukan serta dipilih sesuai dengan tingkat kebutuhan organisasi. Indikator instruktur sebaiknya ditingkatkan baik dengan memilih instruktur yang berpendidikan minimal S2 dan berpengalaman sehingga transfer pengetahuan dapat berjalan sesuai dengan harapan.</p> |
| <p>Abdullah, H. (2018) Pengaruh pelatihan</p> | <p>Mengasumsikan bahwa salah satu bentuk tujuan sumber</p> | <p>Analisis terhadap variabel yang digunakan dan penelitian</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>dan pemberian <i>Reward</i> terhadap kepuasan kerja pegawai BPS Kabupaten Pidie</p> | <p>daya manusia adalah dengan dilakukannya pelatihan. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai</p> | <p>pendahuluan tidak disampaikan dan tidak adanya pembahasan terkait model pelatihan yang digunakan</p> <p>Alternatif solusi: Melakukan analisa awal dan memilih metode pelaksanaan pelatihan yang cocok untuk pelaksanaan pelatihan sehingga lebih fokus terhadap variabel yang ingin ditingkatkan</p> |
| <p>Simanjan g, E. F. S. (2019) Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan promosi terhadap</p> | <p>Penelitian didasari karena adanya fenomena bahwa pemberian pelatihan dan kesempatan promosi</p> | <p>Peneliti menemukan bahwa tidak semua karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan, hal ini menjadi salah satu faktor yang menyurutkan</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>kepuasan kerja karyawan pada PT. Kapuas Besar Desa Aek Kota Batu Kabupaten Labuhan Batu Utara.</p> | <p>ternyata sulit untuk diperoleh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tapi tidak signifikan.</p> | <p>semangat kerja dan menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai serta tidak membahas model pelatihan yang digunakan.</p> <p>Alternatif solusi: Memberikan kesempatan yang sama terhadap karyawan untuk mengikuti pelatihan, berdasarkan penelitian pelatihan dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Dan menentukan metode pelatihan yang tepat sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai</p> |
| <p>Vonny, R. P. E (2016)</p> | <p>Penelitian dilakukan</p> | <p>Tidak menjelaskan fenomena dan dasar</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tracktor cabang Menado.</p> | <p>terhadap seluruh populasi yang ada sehingga dapat merepresentasikan organisasi secara luas. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> | <p>mengapa dilakukan penelitian terhadap pelatihan. Juga tidak membahas tentang metode pelatihan yang digunakan.</p> <p>Alternatif solusi: Melakukan penelitian pendahuluan dan menjelaskan fenomena yang terjadi terhadap variabel yang dipilih serta menentukan model pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.</p> |
|--|---|--|

Berdasarkan hasil identifikasi terhadap variabel penelitian terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, maka peneliti mengusulkan perlu dikembangkannya model pelatihan yang baru, yaitu model ABT (*Assistance Based Training*) yang diduga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Peneliti terdahulu lebih fokus hanya menguji pengaruh yang ada antar variabel sehingga efek pelatihan terhadap motivasi dan kepuasan kerja hanya sebatas menjabarkan nilai pengaruhnya saja, sementara tidak ada penekanan khusus (*treatment*) terhadap peningkatan terhadap variabel motivasi dan kepuasan kerja. Dengan dasar argumentasi tersebut model ABT (*Assistance Based Training*) menjadi salah satu alternatif dalam melaksanakan pelatihan.

Model ABT berjalan beriringan dengan beberapa penelitian terdahulu. Rahayu, G. D. S., & Firmansyah, D. (2019). Model pembelajaran inovatif berbasis pendampingan bagi guru sekolah dasar, Nugroho, P. J. (2017). Model pelatihan inovatif untuk meningkatkan kompetensi Guru SD Daerah Terpencil. Indriyatni, L., Wahyuningsih, P., & Purwanto, A. B. (2014). Model pelatihan kewirausahaan untuk perempuan pengangguran di kabupaten Demak, dari beberapa penelitian tersebut bertujuan untuk membuat model pelatihan yang baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

D. SINTAK MODEL ABT (ASSISTANCE BASED TRAINING)

Dalam proses pengembangan Model ABT (*Assistance Based Training*), sintak atau tahapan proses bagaimana suatu produk dibuat telah dilakukan. Urutan sintak pada model ini telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian yaitu untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai BPS Kabupaten kepulauan Yapen. Gambaran sintak Model ABT seperti tabel 3.

Tabel 3
Sintak Model ABT

| Sintak | Tujuan sintak | Dukungan Teori dan Empirik | Lingkungan yang mendukung |
|--|---|---|---|
| Belajar dan di-dampingi (<i>Assistance Training</i>) | Untuk mencipta -kan suasana pelatihan yang konsultatif, interaktif, komunik | Dukungan teori: Kamil (2010) mengemukakan bahwa pendampingan adalah suatu kegiatan yang bersifat konsultatif, | Aktivitas Instruktur 1. Menjelaskan tujuan pelatihan 2. Menentukan pendamping berdasarkan jabatan/ |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | <p>atif, motivatif dan negosiatif . agar materi pelatihan dapat diserap dengan baik</p> | <p>interaktif, komunikatif, motivatif dan negosiatif</p> <p>Dukungan Empiris: Firmansyah, D. Raharyu, S. Septiyan, G. D (2019) Dalam proses pendampingan banyak kendala yang dihadapi. Proses pendampingan dilakukan diskusi dan praktik bersama-sama.</p> | <p>pendidikan/ hasil <i>pre test</i></p> <p>3. Mengatur duduk sesuai dengan kelompok</p> <p>4. Membagikan soal <i>Pre test</i></p> <p>5. Mengawasi proses <i>pre test</i></p> <p>Aktivitas Peserta:</p> <p>1. Duduk sesuai dengan pengaturan.</p> <p>2. Memperhatikan penjelasan instruktur</p> <p>3. Menjalin komunikasi yang baik dengan pendamping</p> <p>4. Mengerjakan <i>pre test</i></p> |
|--|---|---|--|

| | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|
| Penyampaian materi (Presentation) | Menjelaskan materi untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman yang bermanfaat untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja | <p>Dukungan Teori: Semakin aktif berpartisipasi, menggunakan contoh-contoh dan latihan yang berkaitan dengan pekerjaan, <i>trainee</i> mau belajar dan mengalihkan pelatihan ke pekerjaan mereka. Panggabean (2018)</p> <p>Dukungan Empiris: Pratama, R. A., & Mukzam, M. D. (2018). Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa variabel</p> | <p>Aktivitas Instruktur</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyampaikan Materi pelatihan 2. Membahas permasalahan dengan memberikan contoh yang terjadi disekitar kita agar mudah dipahami. <p>Aktivitas Peserta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyimak penyampaian tujuan pelatihan dan materi pelatihan. 2. Menjalinkan komunikasi yang baik dengan pendamping |
|-----------------------------------|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | materi pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. | |
| Tanya-jawab interaktif (<i>Dialog</i>) | Diskusi aktif antara peserta, pendamping dan instruktur agar materi dapat dipahami dengan baik | Dukungan teori: Prinsip interaktif mengandung makna bahwa mengajar bukan hanya penyampaian pengetahuan instruktur, tetapi mengajar dianggap proses mengatur lingkungan yang merangsang untuk belajar. Sanjaya (2009) | Aktivitas Instruktur: 1. Memberikan waktu dan kesempatan peserta untuk bertanya 2. Menciptakan suasana dialog yang kondusif 3. Mengarahkan dan memfasilitasi jalannya diskusi Aktivitas Peserta: |

| | | | |
|-----------------------------------|--|--|---|
| | | <p>Dukungan Empiris: Pono, N., & Luthfi, M. (2012) pembelajaran dengan metode diskusi kelompok dapat meningkatkan motivasi, meningkatkan pemahaman, menumbuhkan kerja sama, meningkatkan pemahaman dalam menyelesaikan masalah.</p> | <p>1. Peserta berkomunikasi dengan pendamping dan instruktur</p> <p>2. Berdiskusi dan berperan aktif dalam kegiatan diskusi</p> |
| Evaluasi (<i>Evaluation</i>) | Melakukan pengukuran hasil kemampuan selama proses pelatihan | <p>Dukungan Teori: Evaluasi merupakan suatu riset untuk mengumpul-</p> | <p>Aktivitas Instruktur: 1. Mengulang poin-poin penting bahan pelatihan</p> |

| | | | |
|--|-------------------------------|---|---|
| | <p>dan penguasaan materi.</p> | <p>kan, menganalisis dan menyajikan informasi bermanfaat mengenai objek evaluasi. Wirawan (2012) Dukungan Empiris: Wicaksono, B. (2018). Evaluasi pelatihan dan program berpengaruh secara simultan terhadap profesionalisme kerja karyawan.</p> | <p>2. Membagikan soal <i>post test</i> 3. Mengawasi peserta mengerjakan soal <i>post test</i> 4. Memeriksa hasil <i>post test</i> Aktivitas Peserta: 1. Bertanya terhadap materi yang kurang jelas 2. Mengerjakan <i>post test</i></p> |
|--|-------------------------------|---|---|

E. KOMPONEN MODEL ABT (ASSISTANCE BASED TRAINING)

1. Sintak, Aktivitas Instruktur, Aktivitas Peserta

Tabel 4

Sintak Model ABT (*Assistance Based Training*)

| Sintak Model ABT (<i>Assistance Based Training</i>) | | | |
|--|---|--|-------------------------|
| Tahapan Pelatihan | Aktivitas Pelatihan | | Alokasi waktu Pelatihan |
| | Aktivitas Instruktur | Aktivitas Peserta Pelatihan | |
| Belajar dan didampingi (<i>Assistance Training</i>) | 1. Menjelaskan tujuan pelatihan 2. Menentukan pendamping berdasarkan jabatan 3. Mengatur duduk sesuai dengan kelompok | 1. Duduk sesuai dengan pengaturan. 2. Memperhatikan penjelasan instruktur 3. Menjalin komunikasi yang baik dengan pendamping | 20 Menit |

| | | | |
|--|---|--|---------------------|
| <p>Penyampaian materi (<i>Presentatio n</i>)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyampaikan Materi pelatihan 2. Membahas permasalahan dengan memberikan contoh yang terjadi di sekitar kita agar mudah dipahami. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyimak penyampaian tujuan pelatihan dan materi pelatihan. 2. Menjalin komunikasi yang baik dengan pendamping | <p>30 Menit</p> |
| <p>Tanya-jawab interaktif (<i>Dialog</i>)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan waktu dan kesempatan peserta untuk bertanya 2. Menciptakan suasana dialog | <ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta berkomunikasi dengan pendamping dan instruktur 2. Berdiskusi dan berperan aktif dalam kegiatan diskusi | <p>30 Menit</p> |

| | | | |
|--------------------------------------|---|---|-------------|
| | yang kondu-sif 3. Menga- rahan- kan dan memfasi- litasi jalannya diskusi | | |
| Evaluasi (<i>Evaluation</i>) | 1. Mengu- lang poin- poin penting bahan pelatihan 2. Membagi- kan soal 3. Menga- wasi peserta mengerja kan soal <i>evaluasi</i> 4. Memerik- sa hasil | 1. Bertanya terhadap materi yang kurang jelas 2. Mengerja- kan <i>soal</i> 3. Mengum- pulkan hasil pekerjaan | 20 Menit |

2. Sistem sosial Model ABT (Assistance Based Training)

Sistem sosial merupakan peran instruktur dan peran peserta. Berdasarkan sintak yang telah disusun diatas pada Model ABT digambarkan pada sintak Model ABT berupa aktivitas instruktur dan aktivitas peserta pelatihan, yaitu:

- a. Peserta menempatkan diri untuk memiliki kemauan, disiplin, bertanggung jawab dan jujur/amanah dalam kegiatan pelatihan dan implementasinya dengan memberikan kontribusi bagi tim kerjanya serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
- b. Instruktur berperan sebagai motivator, fasilitator dan mediator dalam proses pelatihan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

3. Prinsip Reaksi Model ABT (Assistance Based Training)

Prinsip reaksi adalah bagaimana instruktur memperhatikan dan merespons peserta, respons yang diberikan instruktur terhadap pertanyaan, jawaban dan tanggapan dari apa yang ditanyakan dan tidak dipahami oleh peserta. Sebaiknya yang dilakukan oleh instruktur dalam Model ABT dalam memperhatikan dan merespons peserta adalah sebagai berikut:

- a. Instruktur membuat model pendampingan dan memberikan motivasi agar peserta memiliki

kemauan serta tanggung jawab, disiplin dan jujur/amanah

- b. Pendamping sebagai mediator dalam pelatihan bagi peserta yang lain.
- c. Instruktur dan peserta pelatihan terjadi komunikasi interaktif dalam mengemukakan pendapat, bertanya dan memberikan kritik dan saran.

4. Sistem Pendukung Model ABT (*Assistance Based Training*)

Sistem pendukung merupakan semua sarana, bahan dan alat yang diperlukan untuk menerapkan model ABT. Sumber dan perangkat model ABT antara lain: Buku model ABT, Rancangan Aktivitas Pelatihan (RAP), Bahan pelatihan dan Perangkat pelatihan.

5. Dampak Utama dan Dampak Pengiring Model ABT (*Assistance Based Training*)

- a. Dampak Utama:
 - 1) Meningkatkan motivasi pegawai BPS Kabupaten Kepulauan Yapen
 - 2) Meningkatkan kepuasan kerja pegawai BPS Kabupaten Kepulauan Yapen
- b. Dampak Pengiring:
 - 1) Meningkatkan kinerja pegawai BPS Kabupaten Kepulauan Yapen

6. Validasi Model ABT (Assistance Based Training)

Dalam penelitian model, unsur utama adalah mampu menjadikan model tersebut sebagai alat intervensi (*treatment*) agar model tersebut dapat menimbulkan perubahan. Kualitas produk model pelatihan harus memenuhi unsur:

a. Kevalidan (*Validity*)

Kriteria kevalidan mencakup validitas isi yaitu kesesuaian komponen-komponen yang melandasi pembuatan produk, dan validitas konstruk yaitu keterkaitan seluruh komponen dalam produk.

b. Kepraktisan (*Practicality*)

Produk model dikatakan praktis apabila produk yang dikembangkan mudah dilaksanakan oleh instruktur dan peserta pelatihan berdasarkan penilaian dan pendapat dari pihak-pihak yang berkompeten.

c. Keefektifan (*Effectiveness*)

Kualitas suatu produk model dikatakan efektif apabila mampu memberikan manfaat terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan pegawai.

Tabel 5 Validitas Model ABT (*Assistance Based Training*)

Berikan penilaian dari 1-4 sesuai dengan kriteria

4: Sangat Valid

3: Valid

2: Kurang Valid

1: Tidak Valid

| Validitas | Kriteria | Aspek Yang Dinilai | Skor dari Validator | | |
|---------------|------------------------------------|---|---------------------|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| Validitas Isi | a. Kebutuhan Model (<i>Need</i>) | 1. Model ABT merupakan model pelatihan yang lebih menekankan pada pendampingan, menciptakan suasana pelatihan yang konsultatif, interaktif, | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>motivatif dan negosiatif serta merdeka dalam belajar.</p> | | | |
| | | <p>2. Model ABT Menggunakan pendekatan dengan metode pendampingan, presentasi, diskusi dan evaluasi.</p> | | | |
| | | <p>3. Model ABT bertujuan untuk meningkatkan 2</p> | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | | objek sekaligus yaitu motivasi dan kepuasan kerja pegawai | | | |
| | b. Pengetahuan Mutakhir (<i>State of the art</i>) | 1. Model ABT merupakan produk pengembangan model yang bersumber dan berdasarkan jurnal-jurnal mutakhir dan relevan terhadap permasalahan- | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | han yang ada pada pengaruh maupun pengembangan pelatihan masa kini. | | | |
| | | 2. Model ABT dapat berkontribusi meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. | | | |
| | | 3. Model ABT merupakan model yang inovatif | | | |
| | | 4. Dasar empiris | | | |

| | | | | | |
|--|-------------------|---|--|--|--|
| | | banyak didapatkan dari jurnal-jurnal terbaru. | | | |
| | c. Dukungan Teori | 1. Model pendukung ABT (1) Teori Motivasi (2) Teori kepuasan (3) Teori dua faktor | | | |

| Validitas | Kriteria | Aspek Yang Dinilai | Skor dari Validator | | |
|------------------------|-----------------------------|---|---------------------|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| II. Validitas Konstruk | a. Rasional Model b. ABT | 1. Terdapat kesesuaian antara tujuan pengembangan model | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>ABT dengan inovasi terhadap model pelatihan terdahulu yang lebih menekankan pada proses pendampingan</p> | | | |
| | | <p>2. Rasionalitas dan urutan sintak pada model ABT berdasarkan kebutuhan pengembangan dan kajian teoritis</p> | | | |

| | | | | | |
|--|----------------------------|--|--|--|--|
| | | maupun empiris | | | |
| | | 3. Terdapat kesesuaian antara tujuan model ABT dan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja | | | |
| | c. Sistem Sosial Model ABT | 1. Alur proses yang terjadi terhadap instruktur dan peserta telah dijelaskan | | | |
| | | 2. Alur proses menggam- | | | |

| | | | | | |
|--|--------------------------|--|--|--|--|
| | | barkan pelatihan yang aktif | | | |
| | | 3. Alur instruktur dan peserta digambar- kan berdasar- kan sintak model | | | |
| | d.Sintak Model ABT | 1. Urutan sintak Model ABT dikem- bangkan berdasar- kan kebutuhan pengemba- ngan serta kajian teori dan empiris | | | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | 2. Sintak Model ABT menunjukkan urutan proses pelatihan | | | |
| | | 3. Aktivitas instruktur dan peserta pelatihan yang diuraikan buku model ABT dan mudah dipahami dan dilaksanakan | | | |
| | | 4. Aktivitas instruktur dijelaskan pada buku | | | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | model ABT | | | |
| | | 5. Tahapan model ABT dapat dijalankan oleh instruktur maupun peserta pelatihan | | | |
| | | 6. Perangkat pelatihan berupa rancangan aktivitas pelatihan (RAP), Bahan Pelatihan ,lembar kerja, angket, soal <i>pre test</i> dan <i>post test</i> , serta | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | fasilitas yang digunakan dapat menunjang kelancaran pelaksanaan pelatihan | | | |
| | e. Dampak Pelaksanaan ABT (<i>Assistance Based Training</i>) | Dampak utama: 1. Dampak terhadap motivasi mampu meningkatkan kemauan belajar dan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan | | | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>2. Dampak terhadap kepuasan kerja adalah dengan meningkatkan disiplin kerja dari segi kecepatan dan ketepatan waktu dan bekerja jujur dan amanah</p> <p>Dampak pengiring:</p> <p>1. Dampak peningkatan terhadap kinerja khususnya pada indikator kualitas dan</p> | | | |
|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | ketepatan waktu 2. Maka peserta pelatihan menentukan waktu alokasi anggaran waktu yang diperlukan , sehingga pekerjaan yang dilaksanakan mempunyai jangka waktu yang ditentukan | | | |
|--|--|--|--|--|--|

Tabel 6 Kepraktisan Model ABT (*Assistance Based Training*)

| ASPEK | KRITERIA | INDIKATOR |
|----------------------|-----------------------|---|
| Keterlaksanaan Model | Keterlaksanaan Sintak | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tahapan model ABT diharapkan dapat dilaksanakan dengan baik 2. Model ABT diharapkan mampu menciptakan suasana aktif dan interaktif. 3. Model ABT ini diharapkan mampu memaksimalkan pendampingan yang dilakukan. |
| | Hambatan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Model ABT diharapkan memberikan solusi terhadap adanya hambatan sepanjang pelaksanaan pelatihan |

Tabel 7 Keefektifan Model ABT (*Assistance Based Training*)

| ASPEK | KRITERIA | INDIKATOR |
|--|--|--|
| Keefektifan model ABT (<i>Assistance Based Training</i>) | 1. Peningkatan motivasi pegawai 2. Peningkatan kepuasan kerja pegawai | 1. Model ABT (<i>Assistance Based Training</i>) diharapkan memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi pegawai melalui indikator: <ol style="list-style-type: none"> a. Indikator kemauan kerja b. Peserta pelatihan mampu memahami permasalahan yang terjadi serta menumbuhkan kesadaran akan kemauan untuk bekerja dengan baik |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>c. Indikator tanggung jawab</p> <p>d. Peserta mampu menjalankan aturan dalam pelatihan dan mengikuti pelatihan dengan penuh rasa tanggung jawab dan implementasi terhadap organisasinya.</p> <p>2. Model ABT (<i>Assistance Based Training</i>) diharapkan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai melalui indikator:</p> <p>a. Indikator Disiplin</p> |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>b. Peserta pelatihan mampu melakukan analisis, identifikasi dan membuat kesimpulan dengan disiplin dari segi kecepatan dan ketepatan.</p> <p>c. Indikator Moral kerja positif/Jujur (Amanah)</p> <p>d. Peserta pelatihan mampu melakukan analisis, identifikasi dan membuat kesimpulan serta bekerja dengan jujur dan amanah dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|------------|--|
| | 3. Respons | Model ABT diharapkan memberikan respons dan <i>feedback</i> yang positif, baik dari instruktur pelatihan maupun peserta pelatihan. |
|--|------------|--|

7. Perangkat Model ABT (Assistance Based Training)

Perangkat model ABT (*Assistance Based Training*) dibuat pada buku tersendiri yang berisikan (1)Rancangan Aktivitas Pelatihan (RAP); (2)Bahan Pelatihan; (3)Soal *Pre test* dan *Post test*; (4)Lembar Observasi Pelaksanaan Pelatihan; (5)Lembar Aktivitas Pelatihan; (6)Lembar Hambatan; (7)Angket; (8)Lembar Validasi Ahli/Pakar

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie. Jurnal Sains Riset*, 8(2), 10-19.
- Anggorowati. Y. (2018). *Kajian reformasi birokrasi di badan pusat statistik sebagai sistem terbuka, Jurnal ilmu pemerintah*. Vol. 44 no. 2
- Arifianti, F (2016). *Pengembangan Physics Comprehensif Kontektual teaching Material berbasis KKNI pada matei usaha dan energy untuk meningkatkan Higher Order Thingking skills dan scientsfic Attitude persereta didik*.
- Barba-Sánchez, V., & Atienza-Sahuquillo, C. (2017). Entrepreneurial motivation and self-employment: evidence from expectancy theory. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13(4), 1097-1115.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

- Demiral, Ö. (2017). *Effects of training on employee job satisfaction and achievement: 'train to gain' evidence from manufacturing businesses in turkey*. Business & Management Studies: An International Journal, 5(3), 765-785.
- Indriyatni, L., Wahyuningsih, P., & Purwanto, A. B. (2014). *Pengembangan model pelatihan kewirausahaan untuk perempuan pengangguran di kabupaten demak*. In *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*.
- Kurniawati. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Lestari, M. F. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen (JEM), 13(2), 92-103.
- Lewis, V., Martina, C. A., McDermott, M. P., Chaudron, L., Trief, P. M., LaGuardia, J. G., ... & Ryan, R. M. (2017). *Mentoring interventions for underrepresented scholars in biomedical and behavioral sciences: effects on quality of mentoring interactions and discussions*. CBE—Life Sciences Education, 16(3), ar44.

- Nankervis, A., Baird, M., Coffey, J., & Shields, J. (2019). *Human resource management*. Cengage AU.
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. pln (Persero) Area Kendari)*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 131-143.
- Nugroho, P. J. (2017). *Pengembangan Model Pelatihan Inovatif untuk Meningkatkan Kompetensi Guru SD Daerah Terpencil. Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*, 26(2), 101-115.
- Panagiotopoulos, G., & Karanikola, Z. (2017). *Training of Human Resources and Job Satisfaction. Global Journal of Human Resource Management*, 5(7), 36-45.
- Pandiangan, P. Djatmiko, B. Sanjaya, G. M. (2017) *Buku model physics independent learning (PIL)*. Surabaya; Jaudar Press
- Panggabean, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

- Pono, N., & Luthfi, M. (2012). *Pengaruh Pembelajaran menggunakan Metode Diskusi Kelompok terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Pokok Bahasan Geometri Dimensi Tiga di MAN Kalimukti Kec. Pabedilan Kab. Cirebon*. Jurnal Eduma, 1(2).
- Pratama, R. A., & Mukzam, M. D. (2018). *Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 62(2), 1-10.
- Rahayu, G. D. S., & Firmansyah, D. (2019). *Pengembangan model pembelajaran inovatif berbasis pendampingan bagi guru sekolah dasar*. Abdimas Siliwangi, 1(1), 17-25.
- Ratag, P. (2016). *Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors cabang Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(3).
- Setiawan, V., & Hidayat, R. (2015). *Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan NDT (Non Destructive Test) pada PT XYZ*. JURNAL Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis| E-Issn: 2548-9836, 3(2), 142-149.

- Simanjanjorang, E. F. (2019). *Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kapuas besar desa aek kota batu kabupaten labuhanbatu utara*. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen), 6(1), 46-59.
- Simaremare, C. D. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau*. Jurnal tetap manajemen Bisnis, 7(3), 377.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryani, A., & Linda, R. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi*. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 2(1), 92-104.
- Urošević, S., Milijić, N., Đorđević-Maljković, N., & Karabašević, D. (2016). *Indicators of motivation and employee satisfaction in public enterprise: Case study of PE'Post of Serbia'*. Industrija, 44(3), 77-95.

- Tatasari, T. (2018). *Pengaruh pelatihan dan pemberian bonus terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan di pt. Lamongan integrated shorebase (LIS)*. Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi (JPENSI), 3(1), 689-697.
- Wasisto, J. (2014). *Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Struktural Balai Besar Pelatihan Pertanian (Bbpp) Ketindan-lawang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 12(2).
- Wicaksono, B. (2018). *Pengaruh Evaluasi Pelatihan Dan Program Pengembangan Terhadap Profesionalisme Kerja (Studi pada PT Perkebunan Nusantara XI)*. Jurnal Ilmiah Peserta FEB, 6(2).
- Zauschner-Studnicka, S. (2017). *A model for reverse-mentoring in education*. International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering, 11(3), 546-553.

Glosarium

Pengembangan Model ABT (*Assistance Based Training*) merupakan jenis pelatihan model baru yang fokus pada proses pendampingan pada saat pelatihan

Pendekatan model ABT adalah sebuah pendekatan pada proses pelatihan yang menitik beratkan pada pegawai.

Ciri khas dari model ABT ada pada proses pendampingan saat pelatihan dan terjalin komunikasi intensis antara peserta, pendamping dan instruktur.

Tujuan Model ABT adalah untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawa

Profil Penulis

1. Acmad Nur Cholik, SE



Acmad Nur Cholik, SE dilahirkan di Surabaya pada tanggal 18 Juni 1983. Pendidikan SD dan SMP diselesaikan pada tahun 2009 di Kabupaten Jayapura propinsi Papua. Kemudian lulus SMK pada tahun 2003 pada SMK Sidrathul Munthaha Yapis Wamena. Menyelesaikan Pendidikan Diploma III tahun 2007 jurusan manajemen informatika. Mendapatkan beasiswa pendidikan Diploma I pada Sekolah Tinggi Ilmu Statistik pada tahun 2008. Kemudian menyelesaikan sarjana pada Universitas terbuka jurusan manajemen. Pernah bekerja pada BPS Propinsi Papua, kemudian Kabupaten Waropen dan kemudiana hingga kini bekerja pada BPS Kabupaten Kepulauan Yapen.

2. Dr . Bonifasia Elita Bharanti, SE, MSi



Dr . Bonifasia Elita Bharanti, SE, MSi dilahirkan di jayapura tanggal 16 April 1968 , Pendidikan SMP dan SMA di selesikan di Surakarta tahun 1985 . Lulus S1 Manajemen UNCEN Tahun 1995, Tahun 1996

diangkat menjadi Dosen Tetap Di FE Uncen , Melanjutkan Studi Magister Keuangan Daerah UGM dan Lulus Tahun 2000. Tahun 2012 lulus Pada Program Doktor Ilmu Manajemen UNIBRAW. Sejak tahun 2013-2018 dipercaya menjabat sebagai Kaprodi Manajemen S1 FEB Uncen . Saat ini menjadi Staf Ahli pada Program S2 MM Uncen 2019- sekarang . Menjadi Tim Penjaminan Mutu Fakultas Ekonomi Uncen Saat ini Sebagai pengajar tetap di Program Doktor Ilmu Manajemen dan Program MM Uncen dan di beberapa PT yang ada di Jayapura . Bergabung dengan UT sejak Tahun 2019 sebagai Staf pengajar Pada Program Pasca Sarjana UT . Saat ini menjadi pengurus ISEI Wilayah Papua. Mendapatkan Satya lencana pengabdian 20 tahun dari Pemerintah Indonesia pada tahun 2019.

3. Dr. Paken Pandiangan, S. Si., M. Si



Dr. Paken Pandiangan, S. Si., M. Si dilahirkan di Pulau Samosir pada tanggal 20 Agustus 1970. Pendidikan SD dan SMP diselesaikan tahun 1987 di Kabupaten Samosir Sumatera Utara. Tahun 1990 lulus dari

SMAN 1 Muara Bungo Jambi, dan satusatunya siswa dari Provinsi Jambi yang langsung diterima menjadi mahasiswa Jurusan Fisika FMIPA UGM tanpa melalui tes lewat proses siswa berprestasi Penjarangan Bibit Unggul Daerah (PBUD) dan lulus sarjana Fisika Murni tahun 1995. Sebelum menjadi Dosen, pernah menjadi asisten Dosen Fisika Dasar di FMIPA UGM (1992-1994). Sejak tahun 1997 menjadi Dosen Fisika di Program Studi Pendidikan Fisika PMIPA FKIP Universitas Terbuka Jakarta. Tahun 1995-1997 ikut terlibat mempersiapkan siswa-siswi SMA untuk mengikuti Team Olimpiade Fisika Indonesia (TOFI) yang akan berkompetisi di tingkat internasional. Pada tahun 2001 memperoleh beasiswa dari pemerintah untuk melanjutkan pendidikan Program S2 pada Departemen Fisika Program Pascasarjana Institut Teknologi Bandung, dan lulus Magister Fisika Teoretik dan Komputasi dalam waktu 1.5 tahun. Sejak Maret 2003 kembali ke UT dan menjadi Ketua Program Studi S1

Pendidikan Fisika Periode 2003-2007. Pada tahun 2007 ditugaskan untuk melaksanakan kerja bidang operasional di UPBJJ-UT Jakarta, UPBJJ-UT Bogor, UPBJJ-UT Serang, dan UPBJJ-UT Manado. Tahun 2008-2012 & 2012-2014 diberikan amanah untuk menjadi Kepala UPBJJ-UT Batam dengan wilayah kerja Propinsi Kepulauan Riau, Malaysia, dan Singapura. Tahun 2017 meraih Doktoral (S3) Pendidikan Sains di Program Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya.