

GAGASAN

MANAJEMEN PELATIHAN DALAM PENERAPAN IPTEKS BAGI MASYARAKAT

I Wayan Karyasa¹ dan I Wayan Rai²

¹Jurusan Pendidikan Kimia, FMIPA, ²Jurusan Pendidikan Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi, FOK,
Universitas Pendidikan Ganesha Jalan Udayana 11 Singaraja 81116 Bali

Email : karyasa.undiksha@gmail.com

1. Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci dalam hidup matinya sebuah perusahaan, jika aspek manusia dalam perusahaan diabaikan maka tamatlah riwayat perusahaan tersebut. Demikian juga dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat demikian juga program-program pemberdayaan masyarakat, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal utama yang harus diperhatikan.

Salah satu bentuk peningkatan sumber daya manusia adalah pelatihan IPTEKS bagi masyarakat. Sebuah pelatihan IPTEKS dikatakan sukses jika para peserta pelatihan (partisipan) dapat menerima dan mengalami peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) yang tepat sesuai kebutuhan IPTEKS untuk meningkatkan produktifitas, efesiensi dan efektifitas, serta mutu dari kegiatan yang membutuhkannya. Namun demikian, pada prakteknya, beberapa hal sering terjadi pada penyelenggaraan suatu pelatihan seperti: (1) peserta kurang berminat dan termotivasi untuk mengikuti pelatihan secara tuntas sehingga sering terjadi ramai saat pembukaan dan tinggal segelintir orang saat penutupan; (2) peserta tidak puas dan

merasa tidak memperoleh apa-apa dari pelatihan yang diberikan; (3) peserta merasa mendapatkan sesuatu dari pelatihan, namun sulit mereka implementasikan di dunia kerja yang mereka geluti; (4) pelatih pada bidang-bidang IPTEKS tertentu mahir kontennya namun kurang memahami dan kurang terampil dalam penyajian (*delivery*) konten tersebut yang tidak saja mematikan motivasi peserta juga menjadikan peserta bingung; dan (5) kesiapan dan kesigapan penyelenggara/pelaksana pelatihan sehingga tampak pelatihan yang diselenggarakan tidak terencana dengan baik. Pelatihan yang merupakan salah satu metode penerapan IPTEKS bagi masyarakat biasanya diperuntukkan untuk partisipan usia kerja yang pada umumnya berasal dari golongan ekonomi lemah dengan segala keterbatasan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki, perlu dikelola dengan seefektif mungkin dengan mempertimbangkan segala hal yang berkaitan dengan hakekat peserta/partisipan sebagai orang dewasa dan sebagai usaha memberdayakan dirinya kelak untuk mampu belajar mandiri dengan menerapkan konsep-konsep belajar mandiri.

2. HAKEKAT PELATIHAN

Pelatihan atau training dapat didefinisikan sebagai *learning designed to change the performance of people doing job* (Pramudio, 2007). *Learning* atau proses pembelajaran dalam pelatihan kerja adalah pembelajaran orang dewasa sebagai proses belajar melalui pengalaman atau *experiential learning*. *Experiential learning* memiliki siklus proses belajar terpadu yaitu: (1) diawali dari pengalaman nyata, (2) dilanjutkan dengan pengumpulan data dan pengamatan atau observasi mengenai pengalaman tersebut, melakukan refleksi terhadap pengalaman tersebut, (3) hasil observasi dan refleksi ini disatukan untuk membentuk konsep abstrak dan generalisasi, (4) selanjutnya menguji implikasi konsep dalam situasi yang baru untuk memperoleh pengalaman baru (Model Lewin dalam Kolb, 1989). Siklus ini dapat disederhanakan menjadi siklus mengalami – menganalisis – menyimpulkan – menerapkan. *Learning* adalah proses perubahan psikomotorik, kognitif dan afektif dari peserta training. Perubahan psikomotorik meliputi perubahan perilaku fisik dan keterampilan, perubahan kognitif menyangkut perubahan kemampuan mengingat kembali materi yang telah dibelajarkan dan pengembangan keterampilan berpikir, sedangkan perubahan afektif menyangkut sikap, nilai dan kepentingan. Kata *performance* atau kinerja mengacu pada hasil yang diperoleh dalam melakukan pekerjaan dibandingkan dengan harapan. Kata

people berarti peserta training atau pelatihan yang merupakan orang yang akan memulai bekerja atau orang yang sudah bekerja yang akan ditingkatkan kinerjanya. Orang yang akan bekerja atau yang telah bekerja adalah orang dewasa, sehingga pelatihan kerja merupakan kegiatan pembelajaran orang dewasa (*adult learning*) sehingga penyelenggaraan training harus memahami cara belajar orang dewasa. Kata *job* atau pekerjaan adalah sekumpulan tugas-tugas tertentu yang dilakukan orang dengan jumlah, kompleksitas dan hubungan antar-tugas sangat bervariasi dari satu *job* ke *job* lainnya. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan juga berbeda antara *job* yang satu dengan *job* yang lainnya.

Penyelenggaraan latihan kerja untuk peserta angkatan usia kerja pada hakekatnya adalah penyelenggaraan pendidikan orang dewasa dengan menerapkan konsep-konsep belajar mandiri (*andragogi*). Berdasarkan konsep *andragogi*, penyelenggaraan pelatihan sebaiknya mampu menciptakan lingkungan belajar yang dapat mendorong motivasi intrinsik peserta, instruktur atau pelatih mengetahui waktu yang tepat kapan saatnya memberikan bantuan belajar; dengan memanfaatkan pengalaman setiap partisipan untuk kepentingan diri partisipan itu sendiri dan kepentingan orang lain, dan dengan menerapkan metode partisipatif. Kegiatan training pada orang dewasa harus memperhatikan karakteristik orang dewasa dalam belajar menurut Knowles (1984): (1) Orang dewasa adalah mandiri dan mengarahkan diri

sendiri (self-directed), butuh kebebasan dalam mengarahkan diri mereka; (2) Orang dewasa sudah mengumpulkan dasar pengalaman hidup dan pengetahuan yang bisa meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, tanggungjawab keluarga dan pendidikan sebelumnya. Oleh karenanya kegiatan training harus menghubungkan pengalaman mereka; (3) Orang dewasa berorientasi pada tujuan (goal-oriented). Kegiatan training harus dirancang dengan program yang sistematis, dengan tujuan dan cara mencapai tujuan yang jelas; (4) Orang dewasa berorientasi pada relevansi. Training harus dirancang agar bisa diterapkan dalam pekerjaannya secara langsung atau tanggungjawab lain yang mempunyai nilai berarti bagi mereka; (5) Orang dewasa adalah praktis, berfokus pada aspek-aspek pelajaran yang paling berguna dalam pekerjaannya; (6) Orang dewasa mempunyai kebanggaan. Penyelenggaraan training harus mempertimbangkan segala aspek yang berkaitan dengan penghargaan diri, penghormatan terhadap pengalaman dan perasaan peserta sebagai pembelajar dewasa.

Sedangkan berdasarkan prinsip belajar mandiri, penyelenggaraan pelatihan kerja untuk orang dewasa sebaiknya memiliki tujuan-tujuan-antara atau kompetensi-kompetensi-antara yang ditetapkan sendiri oleh partisipan untuk mencapai tujuan-tujuan akhir yang ditetapkan dalam program pelatihan; proses pembelajaran pada pelatihan tersebut ditetapkan sendiri oleh partisipan untuk mencapai tujuan-tujuan-antara,

adanya input belajar yang ditetapkan sendiri oleh partisipan, menyelenggarakan kegiatan evaluasi-diri yang dilakukan oleh partisipan sendiri; menyelenggarakan refleksi terhadap proses pembelajaran yang telah dijalannya; adanya review terhadap pengalaman-pengalaman yang telah dimiliki, melakukan upaya-upaya khusus untuk membuat partisipan *tahu manfaat, membutuhkan, merasa mampu mengikuti* dan merasa *senang* dengan kegiatan pelatihan, dan menyelenggarakan pelatihan sebagai kegiatan belajar aktif.

3. MANAJEMEN PELATIHAN

Pelatihan (*training*) merupakan pembelajaran yang diselenggarakan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman kepada peserta/partisipan yang umumnya orang dewasa. Kegiatan pelatihan merupakan siklus kegiatan berkelanjutan (Mujiman, 2007) yang terdiri dari: (1) Analisis kebutuhan pelatihan, (2) Perencanaan program pelatihan, (3) Penyusunan bahan pelatihan, (4) pelaksanaan pelatihan, dan (5) Penilaian (evaluasi).

Analisis kebutuhan pelatihan terkait dengan siapa yang dilatih, terkait dengan tujuan pelatihan, untuk kebutuhan siapa pelatihan itu dilakukan, siapa penyelenggara pelatihan, bahan pelatihan ditentukan oleh penyelenggara pelatihan atau dipilih oleh peserta sendiri. Analisis kebutuhan pelatihan berorientasi pada kepentingan partisipan, bukan semata-mata kepentingan penyelenggara pelatihan sehingga analisis kebutuhan

pelatihan bersifat penggabungan dua kepentingan (partisipan dan pengelola).

Perencanaan program pelatihan dilakukan secara menyeluruh dengan kegiatan-kegiatan sebagai berikut: (1) menetapkan pengelola dan staf pembantu program pelatihan, (2) menetapkan tujuan pelatihan, (3) menetapkan bahan ajar pelatihan, (4) menetapkan metode-metode yang digunakan, (5) menetapkan alat bantu pelatihan, (6) menetapkan alat bantu evaluasi, (7) menetapkan cara evaluasi pelatihan, (8) menetapkan tempat dan waktu pelatihan, (9) menetapkan instruktur pelatihan, menyusun rencana kegiatan dan jadwal pelatihan, (10) menyusun anggaran yang dibutuhkan. Penyusunan bahan pelatihan dilakukan dengan: (1) penyiapan tujuan belajar dan silabi, (2) bahan ajar dan *hand out*, pustaka pendukung, komputer dengan fasilitas internet. Dalam hal ini, instruktur berperan dalam menyiapkan bahan ajar dan hal-hal yang berkaitan dengan pembelajaran di kelas, (3) menyiapkan pustaka pendukung, (4) komputer dengan fasilitas internet, dan (5) alat-alat bantu belajar. Pelaksanaan pelatihan mengikuti rencana yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pelatihan diawali dengan pengenalan, review pengalaman dan pemberian rangsangan untuk menggunakan pengalaman peserta pelatihan. Evaluasi pelatihan dilakukan pada sasaran-sasaran evaluasi yaitu: (1) partisipan, untuk mengukur perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan setiap partisipan sebagai hasil dari

pelatihan; (2) instruktur, bertujuan untuk mengukur kekuatan dan kelemahan instruktur dalam menjalankan tugasnya, (3) penyelenggara, bertujuan untuk mengukur kekuatan dan kelemahan dalam penyelenggaraan teknis program pelatihan, (4) bahan dan alat bantu, bertujuan untuk mengukur keefektifannya dalam mencapai tujuan pelatihan, (5) program pelatihan, bertujuan mengukur keefektifan dan keefisienan program pelatihan.

Manajemen pelatihan yang berbasis belajar mandiri (Mujiman, 2007) dapat: (1) menumbuhkan ketertarikan partisipan kepada apa yang diajarkan, sehingga, (2) menumbuhkan niat untuk belajar, (3) membantu partisipan dalam proses pembuatan keputusan untuk melakukan kegiatan belajar, (4) menyediakan sumber belajar atau membantu partisipan menemukan sumber belajar di tempat lain, (5) memberikan kesempatan yang terjadwal kepada partisipan untuk memperdalam dan mengembangkan apa yang telah didapatkannya dari program-program pelatihan, dan (6) membantu partisipan mengevaluasi pencapaian tujuan belajar yang berupa penguasaan kompetensi yang dibutuhkan.

Selanjutnya Mujiman (2007) merangkum 16 butir manajemen pelatihan untuk dapat mencapai tujuannya yaitu: (1) Adanya perpaduan antara kebutuhan pelatihan yang diidentifikasi program dengan kebutuhan pelatihan yang diungkapkan partisipan; (2) Bahan ajar sekurang-kurangnya memuat rumusan

tujuan belajar, sajian bahan ajar, pertanyaan-pertanyaan evaluasi, dan tugas-tugas untuk dijalankan oleh partisipan, (3) Metode pembelajaran yang utama adalah belajar aktif; (4) Alat bantu belajar menarik, menyenangkan, tetapi tetap informatif dan mendorong pembelajaran lebih lanjut oleh partisipan; (5) Mengagendakan acara review pengalaman partisipan, agar instruktur dan partisipan saling mengetahui pengalaman masing-masing dan menyadari bahwa pengalaman adalah modal untuk belajar selanjutnya; (6) Mengambil topik-topik yang aktual dari dunia nyata; (7) Memiliki instruktur-instruktur yang menguasai bidangnya, memiliki kemampuan metodologi pelatihan yang memadai serta memiliki kepribadian yang memungkinkan membina hubungan baik dengan partisipan; (8) Memfungsikan partisipan sebagai sumber belajar bagi partisipan yang lain dan bagi instruktur itu sendiri; (9) Menyediakan bahan ajar dan referensi dalam bentuk self-instructional learning materials yang dapat dipelajari sendiri oleh partisipan; (10) Menyediakan fasilitas internet; (11) Menyelenggarakan acara konsultasi instruktur dan pakar; (12) Mengagendakan acara pelatihan menyusun rencana belajar sendiri sesuai minat dan kebutuhan masing-masing; (13) Memberikan kesempatan kepada partisipan untuk segera mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang baru diperoleh dari pelatihan, sebagai salah satu bentuk *reinforcement*; (14) Mengagendakan waktu untuk melakukan kegiatan

belajar mandiri secara terjadwal; (15) Melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil pelatihan (*pre-test* dan *post-test* serta evaluasi penyelenggara, instruktur dan penyelenggaraan), juga melakukan evaluasi terhadap belajar mandiri yang meliputi tiga tahap yaitu: (a) tahap konfirmasi dengan mengidentifikasi apa tujuan belajar mandiri, siapa yang menetapkan tujuan itu, dan siapa yang menetapkan cara untuk mencapai tujuan itu; (b) tahap evaluasi yang terdiri dari menetapkan indikator pencapaian tujuan dan menemukan tingkat ketercapaian tujuan; (c) tahap refleksi yang terdiri dari: menemukan mengapa tingkat ketercapaian itu yang dicapai, dan menemukan apa yang akan dilakukan untuk pembelajaran selanjutnya; (16) Mengagendakan acara refleksi terhadap proses mandiri yang dilakukan partisipan.

Dalam pelatihan, selain 16 butir manajemen pelatihan tersebut di atas, hal-hal yang perlu mendapatkan perhatian adalah: (1) pemilihan dan pengaturan waktu dan tempat yang tepat sehingga peserta, instruktur dan penyelenggara mempunyai ruang dan waktu gerak yang *meaningful* dan nyaman, (2) pemilihan tema, topik dan konten pelatihan kerja yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan peserta, kebutuhan penyelenggara dan kebutuhan stakeholder serta dengan need assessment yang akurat, (3) penyiapan dan penyusunan materi pelatihan kerja dengan mempertimbangkan jumlah peserta, jumlah trainer dan metode training, (4) profesionalisme instruktur atau trainer yang tidak saja menguasai konten

pelatihan (termasuk istilah-istilah teknis keilmuannya) namun juga menguasai metode dan media penyampaian dengan presentasi dan komunikasi yang efektif menurut tips-tips yang disampaikan Abrams (2008) dan Booher (2005) dan dukungan teknologi komunikasi yang memadai, menguasai karakter peserta dan keinginan peserta serta memahami seluk beluk penyelenggaraan training, (5) penggunaan metode training yang tepat sesuai dengan penerapan konsep pendidikan orang dewasa dan belajar mandiri, (6) fasilitasi dan administrasi yang cepat, akurat dan menyenangkan, (7) adanya alokasi waktu untuk peserta melakukan unjuk kerja, *drill* maupun konsultasi dengan trainer/instruktur dengan fasilitasi yang memadai.

4. Simpulan

Manajemen pelatihan kerja sebaiknya mempertimbangkan aspek-aspek: (1) peserta (partisipan) sebagai orang dewasa dan mandiri, (2) tujuan atau kompetensi yang disasar sesuai perpaduan kebutuhan partisipan, instruktur dan stakeholder, (3) metode pelatihan yang tepat untuk mencapai tujuan atau sasaran kompetensi pelatihan, (4) instruktur yang profesional, (5) didukung oleh media bantu, teknologi informasik dan komunikasi yang memadai, dan (6) administrasi dan fasilitasi logistik yang memadai. Pelatihan yang diselenggarakan dengan manajemen yang profesional menjadikan pelatihan tersebut tidak saja menyenangkan tetapi juga bermanfaat.

5. Referensi

- Abrams, R. 2008. *Winning Presentation in a Day*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Booher, D. 2005. *Speak with Confidence*, Alih bahasa: bambang Sumatri, Jakarta: Buana Ilmu Populer.
- Kolb, D.A. 1989. *Experiential Learning: Experience as a Source of Learning and Development*. Englewood: Prentice Hall.
- Knowless, M. S. 1984. *The Adult Learner: A Neglected Species*: London: Gulf Publishing.
- Mujiman, H. 2007. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*, Cetakan II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pramudio, C. D., 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Yogyakarta: Indonesia Cerdas.