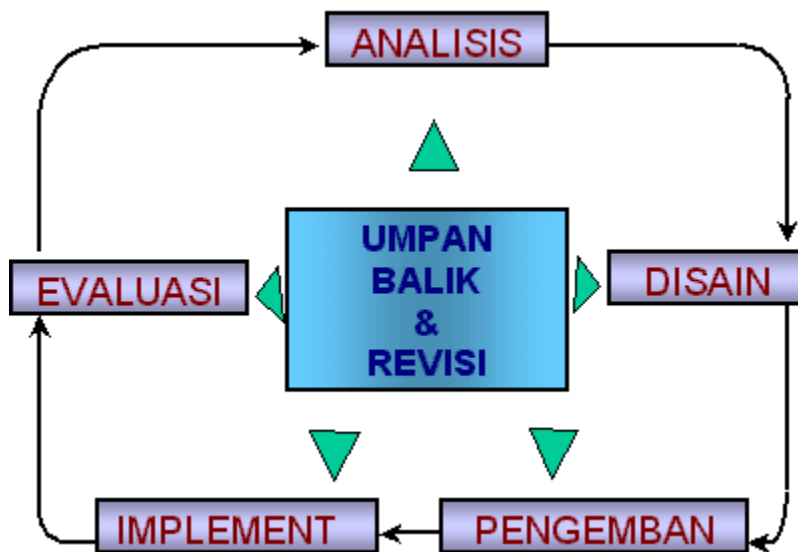


MENGELOLA PELATIHAN PARTISIPATIF Manajemen (Mengelola) Program Pelatihan

Sebagian besar kita telah berpengalaman untuk mengelola "sesuatu kegiatan" baik sebagai Pimpinan Proyek (PIMPRO) maupun sebagai salah satu staf organisasi. Pada dasarnya Mengelola Pelatihan (Managing Training) tidak ada bedanya dengan Mengelola Proyek yang sudah kita kenal selama ini. Pada umumnya, Daur Manajemen Pelatihan yang sudah dikenal selama ini adalah sebagaimana tergambar sebagai berikut:

Berdasarkan Tahapan Pokok Daur Manajemen Pelatihan tersebut di atas, perincian langkah-langkah yang perlu ditempuh terurai dalam "10 Langkah Pelatihan Sistematis".



Mengelola Pelatihan Partisipatif Manajemen (Mengelola) Program Pelatihan

Sebagian besar kita telah berpengalaman untuk mengelola "sesuatu kegiatan" baik sebagai Pimpinan Proyek (PIMPRO) maupun sebagai salah satu staf organisasi. Pada dasarnya Mengelola Pelatihan (Managing Training) tidak ada bedanya dengan Mengelola Proyek yang sudah kita kenal selama ini. Pada umumnya, Daur Manajemen Pelatihan yang sudah dikenal selama ini adalah sebagaimana tergambar sebagai berikut:

Berdasarkan Tahapan Pokok Daur Manajemen Pelatihan tersebut di atas, perincian langkah-langkah yang perlu ditempuh terurai dalam "10 Langkah Pelatihan Sistematis".

Rangkuman

Secara singkat dapat dikatakan bahwa mengelola program pelatihan tidak jauh berbeda dengan mengelola sebuah proyek atau program tertentu. Namun seringkali, mengelola

program pelatihan dianggap sebagai suatu yang sederhana hingga banyak dikesampingkan. Hal ini ditengarai dengan "tingkat keseriusan dan komitmen" berbagai pihak. Banyak pihak lebih memperhatikan dan lebih menguntungkan "mengelola proyek fisik" daripada "proyek pengembangan sumberdaya manusia lewat program pelatihan". Di samping itu, hal ini tercermin pula dalam "penyediaan atau alokasi dana" untuk komponen pelatihan, baik pelatihan bagi staf atau pelatihan bagi kelompok sasaran.

Dalam mengelola program pelatihan, banyak pendekatan yang dapat dilakukan yang mana pendekatan tersebut masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Salah satu pendekatan yang dipergunakan dalam panduan mengelola pelatihan ini adalah "pendekatan pelatihan sistematis" (Systematic Training Approach) yang diperinci menjadi sepuluh (10) langkah utama yang perlu ditempuh dalam mengelola program pelatihan.

Sebagai langkah awal "mengelola program pelatihan" adalah penjajagan dan analisis kebutuhan pelatihan, baik kebutuhan pelatihan yang bersifat kelembagaan, kesatuan unit dalam lembaga atau kebutuhan pelatihan yang bersifat individual. Kebutuhan pelatihan ini dapat dikategorikan dalam dua jenis, yaitu kebutuhan yang ada saat ini maupun kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang, sebagai akibat adanya berbagai perubahan. Di sisi lain, langkah ini disertai pula dengan identifikasi sumberdaya yang dimiliki sehingga memungkinkan permasalahan tersebut dapat dipecahkan.

Mengingat adanya berbagai keterbatasan baik keterbatasan dana maupun keterbatasan lain, maka perlu pula ditempuh berbagai langkah untuk menetapkan prioritas, dengan menguji "bagian atau unit manakah atau siapa saja dan posisi apa saja" yang perlu mendapatkan skala prioritas dengan jalan melakukan analisis jabatan atau analisis posisi dengan jalan melalui analisis tugas, analisis uraian tugas, analisis spesifikasi tugas dan sebagainya yang kemudian dilanjutkan dengan analisis terhadap pengetahuan, ketrampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi "standard" yang diharapkan dalam uraian tugas yang ada. Berdasarkan hasil analisis ini maka langkah selanjutnya adalah menetapkan "siapa" atau "calon peserta" yang potensial untuk mengikuti program pelatihan.

Dari rangkaian kegiatan tersebut di atas, maka secara garis besar sudah dapat teridentifikasi "isi" atau "materi" pelatihan yang diharapkan untuk dapat memenuhi persyaratan berdasarkan dalam "uraian tugas" dan "tujuan lembaga". Kemudian langkah terperinci dan spesifik dapat disusun dalam tahapan-tahapan perencanaan pelatihan. Dalam merancang dan merencanakan program pelatihan, hendaknya dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan berbagai pihak terkait, terutama pihak manajemen untuk memperoleh komitmen lebih jauh guna "menciptakan situasi yang mendukung dalam implementasi dan paska pelatihan. Keterlibatan dan komitmen semua pihak, terutama pihak manajemen, akan menjadi kunci keberhasilan program pelatihan.

Pepatah mengatakan bahwa "perencanaan yang baik berarti bahwa 50% pekerjaan telah terselesaikan". Demikian juga dengan perencanaan program pelatihan. Pada umumnya, perancangan dan perencanaan pelatihan, lebih banyak membutuhkan waktu dibandingkan dengan pelaksanaannya. Dalam pelaksanaannya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh penyelenggara pelatihan yang menyangkut komunikasi, logistik, fasilitator, peserta dan prasarana pendukung lainnya.

Terakhir dan tidak kalah pentingnya adalah evaluasi pelatihan dan tindak lanjut. Banyak pelatihan dilakukan sekedar hanya menyelenggarakan pelatihan setelah itu tidak ada tindak lanjutnya. Evaluasi pelatihan dan tindak lanjut sangat penting untuk mengetahui

berbagai kekurangan, kelemahan dan kelebihan baik penyelenggaraan pelatihan maupun proses yang terjadi. Dan tentu saja melalui evaluasi dan tindak lanjut pelatihan dapat diketahui manfaat dan dampak pelatihan.

Informasi lebih lanjut:

Rangkuman

Pendahuluan

Cara Menggunakan

Manajemen Program

Sepuluh Langkah

Kesimpulan

Daftar Pustaka

Daftar Pustaka

A. Bahan Bacaan

- Syarif, Rusli, Ir. Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan. Penerbit ANGKASA, 1987
- Koordinator Pendidikan dan Pelayanan Kepada Masyarakat, Kumpulan Makalah; Pelatihan Mengajar Bagi Instruktur PUSDIKLAT, Lembaga Pengabdian Kepada Masyarakat (LPKM), IKIP Jakarta, 1996.
- DELIVERI Program, Memfasilitasi Pelatihan Partisipatif (TM 14 dan HM 14), DitjenNak (GoI) / DfID (UK), Makassar, 2000
- Boydell, TH. A Guide to the Identification of Training Needs. British Association for Commercial and Industrial Education, 1983
- Peace Corps of the United States Information Collection & Exchange, Teacher Training: A Reference Manual T0045, 1990
- Fox, Helen, , Nonformal Education Manual, Peace Corps, Information Collection & Exchange, Manual M0042, December 1989
- Bina Swadaya dan DELIVERI Program, Modul Pelatihan Bagi Keluarga Besar DELIVERI, Pelatihan Pelatih I, Bogor, 28 Februari - 4 Maret 2000.
- Roem Topatimasang, Russ Dilts, Mansour Fakih, Utomo Danandjaja, Belajar Dari Pengalaman, Panduan Latihan Pemandu Pendidikan Orang Dewasa untuk Pengembangan Masyarakat, Perhimpunan Pengembangan Pesantren dan Masyarakat (P3M), Januari 1990.

B. Sumber Lain

Untuk Sumber Informasi Lain Lihat Buklet:

Sumber-Sumber Informasi Pengembangan Masyarakat Pedesaan (DB 1), DitjenNak / DELIVERI, 2000

Kesimpulan

Mengelola Program Pelatihan Partisipatif tidak jauh berbeda dengan mengelola sebuah proyek atau program tertentu. Namun demikian mengelola program pelatihan seringkali dipandang sebagai sesuatu yang sederhana hingga banyak dikesampingkan. Hal ini ditengarai dengan tingkat keseriusan dan komitmen dari berbagai pihak. Banyak pihak lebih memperhatikan dan lebih mengutamakan (serta menguntungkan) "mengelola proyek fisik" daripada "proyek atau program pengembangan sumberdaya manusia melalui pelatihan". Disamping itu, hal ini tercermin pula dalam penyediaan atau alokasi dana untuk komponen pelatihan, baik bagi staf atau pelatihan bagi kelompok sasaran.

Banyak pendekatan yang dapat dilakukan dalam mengelola program pelatihan. Salah satunya adalah Pendekatan Pelatihan Sistematis (Systematic Training Approach) yang menghendaki adanya komitmen dari seluruh jajaran dalam upaya memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan "Pengetahuan, Sikap/Perilaku dan Keterampilan" dalam mencapai tingkat kinerja aparat yang diharapkan. Mengelola program pelatihan, bukan hanya tanggung jawab "Petugas atau Ahli Pelatihan" saja, namun menjadi tanggung jawab dan komitmen semua pihak. Komitmen tersebut, khususnya komitmen dari Pimpinan Lembaga, merupakan suatu "pra-kondisi" sebelum melakukan program pelatihan, sejak dari menemukenali permasalahan, alternatif pemecahan masalah melalui pelatihan, pelaksanaan, pemantauan sampai dengan tindak lanjut hasil di dalam kegiatan pekerjaan keseharian.

Agar supaya "hasil pelatihan" mempunyai dampak yang signifikan, maka peluang yang kondusif untuk mempraktekannya dalam "pekerjaan sehari-hari" perlu diciptakan. Karena seringkali ditemukan banyak peserta pelatihan tidak bisa mempraktekannya karena "sistem lain" yang kurang mendukung. Untuk itu maka proses refleksi perlu dilakukan secara terus menerus guna melakukan perbaikan secara bertahap dan berkesinambungan.

Mengelola Pelatihan Partisipatif

Sepuluh Langkah Pengelolaan Pelatihan Sistematis

Secara umum dapat dikatakan bahwa Pendekatan Pelatihan Sistematis dengan menggunakan & menerapkan 10 langkah ini merupakan salah satu, dan bukan satu-satunya pendekatan, dari sekian banyak pendekatan yang dapat diadopsi oleh Petugas atau aparat Bidang Pelatihan dalam suatu instansi atau lembaga. Mengelola program pelatihan pada dasarnya berangkat dari adanya permasalahan yang dihadapi yang dapat mengganggu pencapaian tujuan yang diharapkan, sampai dengan evaluasi dan tindak lanjut yang sesuai dengan upaya pemecahan masalah melalui pelatihan. Secara bertahap dapat diuraikan sebagai berikut:

- Langkah 1: Identifikasi & Analisis Kebutuhan Pelatihan
- Langkah 2: Menguji dan Analisis Jabatan dan Tugas
- Langkah 3: Klasifikasi dan Menentukan dan Peserta Pelatihan
- Langkah 4: Rumuskan Tujuan Pelatihan
- Langkah 5: Rancangan Program Pelatihan: Rancang Kurikulum & Silabus
- Langkah 6: Rencana Program Pelatihan
- Langkah 7: Menyusun dan Mengembangkan Kerangka Acuan (TOR)

- Langkah 8: Pelaksanaan Program Pelatihan
- Langkah 9: Evaluasi Program Pelatihan
- Langkah 10: Tindak Lanjut Pelatihan

Mengelola Pelatihan Partisipatif

Cara Menggunakan Panduan

Panduan Mengelola Program Pelatihan Partisipatif ini disusun terutama bagi para pelatih, petugas lapangan atau staf dinas atau instansi yang dalam tugasnya mempunyai tanggung jawab dalam pengembangan sumberdaya manusia, terutama pelatihan. Diharapkan bahwa panduan ini dapat diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat.

Panduan ini disusun berdasarkan pada pengalaman praktis Program DELIVERI dalam menerapkan pelatihan partisipatif bersama dengan Direktorat Jenderal Produksi Peternakan dan Dinas Peternakan di tingkat propinsi maupun tingkat kabupaten, selama kurang lebih 5 tahun, yang dimulai tahun 1996 sampai dengan tahun 2000. Sedangkan aspek teoritis, terutama yang berhubungan dengan pembahasan tentang Identifikasi Kebutuhan Pelatihan diambil dari berbagai referensi.

Secara umum Panduan ini menjabarkan beberapa pengetahuan dasar dan ketrampilan praktis yang dapat diterapkan oleh berbagai kalangan dalam mengelola program pelatihan secara sistematis mulai dari tahap awal yang meliputi peninjauan kebutuhan pelatihan, merancang pelatihan, merencanakan, sampai dengan tahap melaksanakan dan mengevaluasi serta tindak lanjut yang diperlukan. Dengan "pendekatan pelatihan sistematis" ini program pelatihan yang diselenggarakan akan lebih mempunyai dampak lebih jauh.

Disamping itu, Panduan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Panduan Kegiatan Memfasilitasi Pelatihan Partisipatif (HM 14) dan Panduan Pelatihan Memfasilitasi Pelatihan Partisipatif (TM 14), terutama pada saat pelaksanaan pelatihan. Sedangkan hal-hal yang berkaitan dengan berbagai metoda peninjauan atau identifikasi kebutuhan pelatihan, dapat dilihat dari Panduan TQM (HM 1 dan TM 1), Buku Panduan Kajian Keadaan Pedesaan secara Partisipatif - PRA (HM 4 dan TM 4). Selain itu, untuk melakukan evaluasi pelatihan, terutama Evaluasi Hasil Pelatihan dapat mempergunakan Monitoring & Evaluasi Partisipatif (HM 6 dan TM 6)