

PELATIHAN
DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



BAB I KONSEP TEORI

1.1 Latar Belakang

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia telah dilakukan dengan berbagai pendekatan yang bersifat konvensional (pedagogis)

1.2 Teori Pelatihan

1.2.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu.



1.2.2 Tujuan Pelatihan

- Memutakhirkan keahlian seorang individu sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa setiap individu dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- Mengurangi waktu belajar seorang individu baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- Membantu memecahkan persoalan operasional.
- Mengorientasikan setiap individu terhadap organisasi.

1.2.3 Manfaat Pelatihan

- Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- Mengurangi waktu belajar yang diperlukan setiap individu untuk mencapai standard-standar kinerja yang dapat diterima
- Menciptakan sikap, loyalitas, kerja sama yang lebih menguntungkan
- Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia
- Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- Membantu setiap individu dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka



1.3 Cara Menggunakan Panduan Pelatihan

Panduan Pelatihan Partisipatif ini disusun terutama bagi para pelatih, petugas lapangan atau staf proyek yang dalam tugasnya bertanggung jawab dalam pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia, baik internal instansi maupun eksternal.

Panduan ini dapat diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi.

Panduan ini disusun berdasarkan pada pengalaman praktis.

Konsep dasar pendidikan orang dewasa, prinsip-prinsip dasar memfasilitasi, proses belajar berdasarkan pengalaman, metoda dan teknik memfasilitasi pelatihan dan akhirnya beberapa contoh konkrit berbagai kondisi nyata yang mungkin akan dihadapi.



1.4 Pengantar Pendidikan Orang Dewasa

1.4.1 Pendahuluan

Banyak upaya-upaya peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia di lingkungan instansi pemerintah melalui berbagai pelatihan. Upaya tersebut pada umumnya dilakukan oleh Badan atau Pusat Pendidikan dan Latihan (PUSDIKLAT) instansi yang bersangkutan.

1.4.2 Pengertian

Andragogi berasal dari bahasa Yunani kuno "*aner*", dengan akar kata *andr-* yang berarti laki-laki, bukan anak laki-laki atau orang dewasa, dan *agogos* yang berarti membimbing atau membina.

Pedagogi adalah seni atau pengetahuan membimbing atau mengajar anak



1.4.3 Asumsi-Asumsi Pokok

- Konsep Diri
- Peranan Pengalaman
- Kesiapan Belajar
- Orientasi Belajar



BAB II KONDISI SAAT INI

2.1 Beberapa Implikasi Dalam Praktek Pelatihan

Dalam pedagogi atau konvensional, karena berpusat pada materi pembelajaran (*Subject Matter Centered Orientation*) maka implikasi yang timbul pada umumnya peranan guru, pengajar, pembuat kurikulum, evaluator sangat dominan. Pihak murid atau peserta pelatihan lebih banyak bersifat pasif dan menerima.

Paulo Freire, menyebutnya sebagai "Sistem Bank" (*Banking System*). Hal ini dapat terlihat pada hal-hal sebagai berikut:



PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

- Penentuan mengenai materi pengetahuan dan ketrampilan yang perlu disampaikan yang bersifat standard dan kaku.
- Penentuan dan pemilihan prosedur dan mekanisme serta alat yang perlu (metoda & teknik) yang paling efisien untuk menyampaikan materi pembelajaran.
- Pengembangan rencana dan bentuk urutan (*sequence*) yang standard dan kaku
- Adanya standard evaluasi yang baku untuk menilai tingkat pencapaian hasil belajar dan bersifat kuantitatif yang bersifat untuk mengukur tingkat pengetahuan.
- Adanya batasan waktu yang demikian ketat dalam "menyelesaikan" suatu proses pembelajaran materi pengetahuan dan ketrampilan.



BAB III IMPLEMENTASI DAN PEMECAHAN KONSEP DENGAN KONDISIONAL

3.1 Langkah-Langkah Pokok Dalam Pelatihan Partisipatif (Andragogi)

Menciptakan Iklim Pembelajaran yang Kondusif

- Pengaturan Lingkungan Fisik
- Pengaturan Lingkungan Sosial dan Psikologis

Diagnosis Kebutuhan Belajar

Proses Perencanaan

Memformulasikan Tujuan

Mengembangkan Model Umum

Menetapkan Materi dan Teknik Pembelajaran

Peranan Evaluasi



3.2 Fungsi dan Peranan Fasilitator

- memanggil para peserta untuk mengingatkan mereka akan jadwal pertemuan berikutnya
- menjamin bahwa setiap peserta mempunyai kesempatan untuk memberikan sumbangan pada sebuah diskusi
- meninjau dan mengetahui bahwa agenda yang disusun bertujuan untuk melayani tujuan dan kepentingan peserta pelatihan dan pelatihan itu sendiri.

3.3 Teknik & Proses Memfasilitasi Pelatihan

- *Isi / Konten*, yaitu materi atau pokok bahasan yang sedang ditangani, dikelola atau dipelajari, didiskusikan, dibahas bersama
- *Proses*, yaitu bagaimana langkah-langkah atau Caranya seluruh peserta pelatihan melakukan inter-aksi belajar, membahas suatu "isi / konten".



PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Faktor penentu keberhasilan suatu pelatihan di mana faktor-faktor tersebut berguna bagi fasilitator dalam memahami apa yang sedang terjadi dalam pelatihan yang sedang difasilitasi, yang meliputi :

- Komunikasi dan dinamika kelompok,
- Beberapa teknik-teknik yang dapat dipergunakan dalam memfasilitasi antara lain:
 1. bagaimana menyusun pertanyaan-pertanyaan,
 2. memfasilitasi suatu diskusi dan menggunakan latihan-latihan.

Teknik Komunikasi

Menyesuaikan diri dengan para pendengar

- *Bahasa anda*
- *Gaya dan Penampilan Fasilitator*

Test / uji asumsi-asumsi

- Menyadari atas asumsi-asumsi yang anda buat
- Memeriksa dan menguji kebenaran asumsi-asumsi tersebut



Berikan Umpan Balik

- *Mulailah dengan hal yang positif*
- *Spesifik*
- *Tentatif*
- *Informatif*
- *Berbentuk Saran & Alternatif*
- *Tingkah Laku*
- *Deskriptif daripada evaluasi*

3.4 Evaluasi Pelatihan

Evaluasi Konvensional (Pedagogi)

Evaluasi Andragogi



Beberapa "alat" yang dapat dipergunakan dalam evaluasi pelatihan,
antara lain:

Mood Meter

Evaluasi Harian

Evaluasi Akhir



BAB IV KESIMPULAN DAN PENUTUP

4.1 Kesimpulan

- Kegiatan pelatihan yang ditujukan kepada aparat pemerintah dan orang-orang di suatu organisasi yang nota bene adalah orang dewasa harus melibatkan secara dalam kegiatan kegiatan tersebut atau dengan kata lain bahwa pelatihan hendaknya bersifat partisipatif.
- Kegiatan pelatihan yang ditujukan kepada orang dewasa maka materi dan pokok bahasan pelatihan hendaknya menarik bagi mereka dan ada kaitannya dengan kehidupan sehari-hari (*Problem Centered Orientation*), bermanfaat dan praktis dalam upaya mengembangkan peranan sosialnya.
- Kegiatan pelatihan yang ditujukan kepada orang dewasa hendaknya bersifat praktis dan ada peluang untuk diterapkannya pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang telah diperolehnya dalam kesempatan pelatihan.
- Kegiatan pelatihan yang ditujukan oleh orang dewasa hendaknya dilakukan berdasarkan pengalaman mereka sendiri sebagai sumberdaya belajar.
- Peranan pelatih atau fasilitator dalam proses belajar pendidikan orang dewasa adalah membantu, mendorong, mempermudah dan mengembangkan terjadinya proses belajar mandiri dengan menciptakan dan mengembangkan suasana yang kondusif.
- Metodologi pendidikan orang dewasa hendaknya menggunakan pendekatan "*Experiential Learning Cycle*" dan tidak bersifat "transmittal", dan bersifat "*Learner Centered Approach*".
- Media atau alat bantu yang dipergunakan bersifat "merangsang" terjadinya proses diskusi dan "berifat menggerakkan diskusi" serta tidak bersifat "instruksional".



4.2 Penutup

Untuk menerapkan pelatihan partisipatif dengan menggunakan berbagai metoda dan teknik yang tidak menggurui dan menceramahi bukan merupakan suatu hal yang sederhana. Hal ini tidak hanya disebabkan karena terbatasnya pemahaman konsep dan penerapan pelatihan partisipatif di kalangan karyawan, setiap individu ataupun masyarakat pada umumnya.



TERIMA KASIH

