

MANAJEMEN KELEMBAGAAN DAN PEMBIAYAAN PELATIHAN

Pengertian Pelatihan

A. PENGERTIAN PELATIHAN

Malcolm Tight, dalam bukunya *Key Concept in Adult Education and Training 2nd Edition*, menyatakan bahwa pelatihan biasanya lebih diasosiasikan pada mempersiapkan seseorang dalam melaksanakan suatu peran atau tugas, biasanya dalam dunia kerja. Namun demikian, pelatihan bisa juga dilihat sebagai elemen khusus atau keluaran dari suatu proses pendidikan yang lebih umum. Peter mengemukakan: "konsep pelatihan bisa diterapkan ketika (i) ada sejumlah jenis keterampilan yang harus dikuasai, (ii) latihan diperlukan untuk menguasai keterampilan tersebut, (iii) hanya diperlukan sedikit penekanan pada teori".

Definisi di atas memberikan penekanan pada "penguasaan' tugas atau peran, dan pada kebutuhan untuk melakukan pengulangan latihan hingga bisa melakukan sendiri, dan juga menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan relatif spontan dan tanpa dimotivasi pengetahuan dan pemahaman. Definisi lainnya menekankan pada tempat dilaksanakannya, seperti yang diungkapkan oleh Goldstein and Gressner (1988), dimana pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Misalnya, untuk pelatihan untuk suatu jabatan kerja, setting pelatihan diusahakan semirip mungkin dengan lingkungan kerja yang sebenarnya. Contoh lainnya, pelatihan juga bisa dilakukan di tempat yang sangat berbeda dengan lingkungan kerja yang sebenarnya, misalnya di ruang kelas.

Definisi yang kedua ini menambahkan informasi tentang fungsi pelatihan pada definisi pertama, sehingga lebih memperjelas bahwa pelatihan setidaknya terkait dengan perilaku setidaknya dalam menghadapi tugas. Yang perlu dipertanyakan apakah hal ini bisa efektif dilakukan tanpa mengembangkan pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan, jika pelatih hanya membangun konsep dan perilaku peserta pelatihan. Namun definisi kedua ini mempersempit lokasi pelatihan, karena hanya terfokus pada pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan. Definisi ketiga berikut ini yang dikemukakan oleh Dearden (1984) mudah-mudahan lebih memperjelas keluasan lingkup istilah pelatihan. Menurutnya, Pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan yang bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu, atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu. Seringkali pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja yang langsung berhubungan dengan situasinya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keefektifan Pamong Belajar

Keefektifan merupakan tujuan utama manajemen, dalam arti bagaimana mengelola semua sumberdaya sehingga diperoleh hasil yang sesuai dengan yang direncanakan. Pamong Belajar sebagai salah satu pendidik pada pendidikan nonformal memiliki posisi strategis sebagai: (a) pendidik masyarakat secara langsung, (b) sebagai pendidik dan pelatih pendidik dan tenaga kependidikan nonformal yang lain, dan (c) pengembang dan peneliti pendidikan nonformal. Banyak pelatihan yang telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi Pamong Belajar, antara lain yang diselenggarakan di Balai Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda (BPPLSP) tetapi evaluasi terhadap keefektifan sebagai salah satu indikator mutu manajemen dengan menggunakan kerangka teoritik sebagaimana dikembangkan oleh Bosker (1997), Wentling (2001), diperkuat dengan temuan

penelitian Muller dan Sharma (2005) Pearson (2006) dan Litchfield (2007) belum banyak dilakukan. . Pamong Belajar pada tahun 2006 ada 2 , yaitu manajemen diklat dan penulisan karya ilmiah, yang masing-masing pesertanya 30 orang maka yang menjadi populasi dan sekaligus sampel dari penelitian ini adalah 60 peserta (*total sampling*). Pengumpulan data dilakukan melalui teknik angket. Instrumen dikembangkan setelah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*) setelah data diuji keberadaan multikolinearitas, normalitas, homogenitas dengan analisis uji homoskedastisitas, dan uji linearitas memenuhi syarat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan berlangsung secara efektif baik dalam proses maupun hasil dan terdapat pengaruh langsung yang signifikan positif antara: (1) faktor peserta terhadap keefektifan proses penyelenggaraan , (2) faktor masukan instrumental terhadap keefektifan proses penyelenggaraan , (3) faktor masukan lingkungan terhadap keefektifan proses penyelenggaraan , (4) faktor peserta terhadap hasil , (5) faktor masukan lingkungan terhadap hasil dan (6) faktor proses penyelenggaraan terhadap hasil . Sedangkan (7) faktor masukan instrumental tidak berpengaruh langsung terhadap keefektifan hasil . Demikian pula terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan positif antara: (1) faktor peserta terhadap hasil melalui proses penyelenggaraan , (2) faktor masukan instrumen terhadap hasil melalui proses penyelenggaraan , dan (3) faktor lingkungan terhadap hasil melalui proses penyelenggaraan Pamong Belajar.

Atas dasar temuan penelitian ini, untuk meningkatkan keefektifan manajemen disarankan: (1) prosedur ditata ulang mulai dari perekrutan oleh pimpinan yang lebih melibatkan peserta, (2) dirancang pola pengaruh antara narasumber dengan peserta tidak hanya berhenti ketika selesai, namun dilanjutkan dengan memfasilitasi pengaruh lanjut antara mereka pasca untuk pendampingan dan konsultasi bila peserta menghadapi kesulitan menerapkan hasil, (3) perlu dikembangkan layanan materi belajar lanjutan yang bisa diterima peserta pasca mengikuti, dan (4) lingkungan perlu juga ditata ulang dengan melahirkan kebijakan-kebijakan yang mendukung penerapan hasil serta peningkatan keuntungan relatif dan kemanfaatan hasil bila diterapkan oleh peserta.