

PELATIHAN BERBASIS MASYARAKAT DENGAN METODE CEM

Oleh
Achmad Sugeng

Pelatihan merupakan bagian dari cara mendapatkan pengetahuan maupun ketrampilan yang dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kebutuhan masyarakat yang terkait dengan pelatihan sekedar untuk mendapatkan pengetahuan yang berupa ketrampilan yang bisa bermanfaat untuk kepentingan diri yang bisa untuk mengubah dirinya menjadi lebih baik. Maka dalam penyampaian latihan bagi masyarakat dibutuhkan cara atau metoda yang efektif dan praktis dalam melaksanakan pelatihan. Sehingga pelatihan tersebut menjadi sebuah model pelatihan yang berawal dari kebutuhan masyarakat. Ada model pelatihan yang cukup efektif yang mengandung nilai nilai umpan balik antara penyelenggara pelatihan dan peserta latihan dari hasil yang dicapai melalui kritikan sebagai evaluasi untuk menuju keberhasilan pelatihan yang terkenal dengan the Critical Events Model (CEM).

Kata kunci : Pelatihan dan metoda CEM

A. Pendahuluan

Pelatihan secara umum merupakan sarana untuk mendapatkan ketrampilan dalam meningkatkan diri menjadi lebih terampil dalam bidang tertentu. Menurut Flippo Edwin, *training is the act of incrasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular*. Latihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya. Menurut buku *Vocational Training Center towards self reliance* ada 5 macam pelatihan antara lain :

1. *On the job training*, yaitu pelatihan ditempat kerja sambil mengamati proses yang terjadi ditempat kerja, termasuk mengamati cara orang bekerja, cara melakukan pekerjaan dan aktivitas lainnya, hal ini sangat dipengaruhi oleh pembimbingnya.
2. *Vestibule training*, latihan yang dilaksanakan ditempat khusus, yaitu dipergunakan apabila banyak pekerja yang harus dilatih dengan cepat, misalnya metode yang terbaik, teknik terbaru, memasang alat yang baru.
3. *Understudy training*, latihan dengan cara dijadikan sebagai tenaga pembantu.
4. *Role playing*, yaitu belajar dengan memainkan salah satu peristiwa mengenai apa yang sesungguhnya akan dilaksanakan.

5. *Conference training*, yaitu menitik beratkan pada pembicaraan secara kelompok dengan bertukar ide atau pendapat.

Pola pikir dalam pelaksanaan pelatihan hendaknya terfikir tentang , apakah pelatihan dapat menambah produksi, apakah pelatihan dapat menambah skill seseorang, apakah pelatihan dapat menambah kenyamanan bekerja (*work safety*), apakah pelatihan dapat merubah upah seseorang, apakah pelatihan dapat merubah jabatan/kedudukan seseorang, apakah pelatihan dapat mempertimbangkan *rate of return* yaitu membandingkan antara biaya pelatihan dan manfaat pelatihan terhadap perusahaan. Apakah pelatihan dapat mengubah seseorang menjadi lebih trampil, sehingga bisa berkarya lebih baik. Ataukah membandingkan pelaksanaan pelatihan terhadap dampak *outcome*, yaitu sampai sejauh mana pengaruh dari pelatihan terhadap penempatan lulusan pelatihan ke dunia kerja. Lebih luas lagi yaitu pengaruh pelatihan terhadap kontribusi daerah, misalnya latihan magang ke Jepang, Korea, dengan mengukur berapa uang yang masuk dari transfer pekerja yang magang dari negara negara tersebut.

B. Mobile Training Unit (MTU)

Pelatihan model MTU cocok untuk pelatihan ke daerah pinggiran kota dan pedesaan berarti pelaksanaan latihan lebih merata keseluruh pelosok dan memberikan lebih banyak warga negara menikmati latihan ketrampilan untuk kebutuhan usaha mandiri atau peningkatan ketrampilan dari suatu pekerja yang sudah ada dan untuk penempatan di perusahaan maupun industri yang membutuhkan.

Sasaran pelatihan model MTU umumnya digunakan untuk meningkatkan produktivitas para pekerja yang ada dipedesaan dengan demikian daerah tersebut akan berkembang sehingga dapat mengendalikan perpindahan/migrasi dari desa ke kota

dengan memotivasi masyarakat pedesaan untuk menghasilkan pendapatan didaerahnya masing-masing.

Fungsi MTU adalah untuk melaksanakan kegiatan pelatihan ketrampilan bagi daerah yang jauh dari lembaga pelatihan antara lain,

1. Daerah terpencil
2. Daerah yang masyarakatnya miskin

3. Daerah yang susah dijangkau oleh transportasi umum
4. Daerah yang masyarakatnya tertinggal
5. Daerah yang mempunyai potensi alam yang belum dimanfaatkan dengan optimal.

Pelaksanaan latihan MTU bisa dilakukan dengan cara:

1. Menghimpun data yang telah ada, tentang keadaan tenaga kerja, potensi wilayah misalnya pertanian, industri dan sumber alam.
2. Memilih desa yang sesuai untuk pelatihan MTU.
3. Mencari informasi dari pejabat setempat, tokoh masyarakat
4. Penetapan kebutuhan latihan meliputi peserta latihan, tempat latihan, bahan latihan, instruktur.
5. Penetapan kurikulum, mempergunakan kurikulum sesuai dengan kebutuhan latihan yang diperlukan. Maka perlu ada survai kebutuhan latihan yang telah disusun oleh team survai. Selanjutnya hasil dari survai disusun kurikulum dilengkapi dengan rencana pengajaran teori maupun praktek.

Evaluasi dan monitoring latihan dilakukan oleh institusi intern maupun ekstern.

Pelaksanaannya bergantung kondisi penyelenggaranya. Kalau penyelenggaranya institusi pemerintah maka ada keterlibatan yang terkait seperti pemerintah kabupaten ikut memonitor mulai dari rekrutmen, proses pelatihan sampai kepada evaluasi pelatihan dan outcome pelatihan.

Contoh yang mendasari diselenggarakan pelatihan MTU adalah,

1. Adanya permintaan dari masyarakat
2. Pemerintah daerah mendukung atau peduli terhadap kebutuhan masyarakat
3. Dasar pendidikan yang dimiliki masyarakat memenuhi syarat untuk tujuan latihan yang hendak dicapai.
4. Adanya pembinaan lulusan
5. Tersedianya dana pelatihan yang cukup memadai
6. Adanya tujuan dan status pelatihan yang jelas
7. Penyelenggaraan pelatihan yang efisien dan efektif.

Mengingat lokasi pelatihan jauh dari perkotaan dan difokuskan pada daerah pinggiran kota dan pedesaan, maka lebih dahulu diadakan survey oleh tim yang

menyelenggarakan pelatihan misal pelatihan MTU yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten, maka tim proyek tersebut meliputi,

1. Dari penyelenggara dana pelatihan
2. Dari penyelenggara pelatihan
3. Dari pemerintah daerah
4. Dari unit yang terkait, misal kelurahan

Personil tim tersebut bekerja dengan menjalin koordinasi melalui *working party* untuk merumuskan segala sesuatu yang diperlukan dalam survey tersebut.

Hasil survey tersebut digunakan untuk,

1. Menyiapkan data-data sebagai masukan untuk bahan pertimbangan bagi tim yang diperlukan untuk mengambil keputusan dalam menyiapkan rencana program pelatihan.
2. Perlu data yang kongkrit dilapangan, berawal dari bawah untuk diusulkan ke atas sebagai data dalam menyusun program pelatihan.
3. Tujuannya adalah untuk menyusun rencana bagaimana cara memenuhi kebutuhan latihan yang telah diidentifikasi dan dianalisa.
4. Digunakan untuk menyusun metodologi ketrampilan yang sesuai dengan situasi dan kondisi dimana tempat latihan diselenggarakan dan didukung oleh mekanisme yang baik, tertib dan lancar.
5. Menetapkan dimana pelatihan tersebut diselenggarakan, yaitu dengan melihat dan mempertimbangkan daerah potensial yang mendapat prioritas sebagai tempat lokasi pelatihan.
6. Menetapkan kapan pelatihan tersebut dilaksanakan, berapa lama latihan tersebut diselenggarakan.
7. Menetapkan siapa yang melakukan, lembaga mana yang akan menyelenggarakan.

Didalam memilih desa yang dikunjungi seyogyanya dipertimbangkan,

1. Keadaan sarana transportasi didesa tersebut, dengan memperhatikan faktor kesulitannya.
2. Situasi kemajuan dibidang industri, pertanian, peternakan, perikanan, yang cenderung diminati oleh masyarakat atau yang cenderung dikembangkan oleh masyarakat.

3. Adanya kebutuhan tenaga kerja dari sektor industri kecil, menengah maupun besar untuk mengisi lowongan pekerjaan atau usaha mandiri.
4. Adanya potensi daerah yang perlu dikembangkan melalui ketrampilan tertentu yang bisa dikembangkan, sehingga masyarakat dapat memanfaatkan bahan baku yang ada di daerah menjadi barang produktif.

Setelah diketahui tempat pelatihan, maka perlu ditetapkan kebutuhan latihan, antara lain

1. Penetapan keadaan angkatan kerja, yang dimaksud angkatan kerja adalah seseorang yang telah berusia 14 tahun. artinya sudah layak jika dia bekerja.
2. Penetapan keadaan wilayah, adalah untuk mengetahui potensi daerah atau wilayah terhadap perluasan kerja dengan memanfaatkan potensi daerah untuk pembangunan perluasan kerja. Potensi yang perlu diketahui antara lain meliputi potensi sumber daya alam, potensi industri, potensi pertanian dan lain-lain. Dengan mempertimbangkan keadaan wilayah, maka keadaan tersebut dapat digunakan sebagai pertimbangan perlunya diadakan pelatihan ketrampilan kerja.
3. Penetapan data proyek pembangunan, maksudnya adalah untuk mengetahui proyek-proyek yang ada di wilayah/daerah dapat diketahui jumlah dan jenis/bidang
4. tenaga kerja yang diperlukan guna mengisi kesempatan kerja yang ada di daerah tersebut.
5. Penetapan data dari kelembagaan desa, maksudnya untuk mengetahui dan menentukan prioritas desa mana yang nantinya dapat dipertimbangkan guna mendukung rencana tujuan pelaksanaan kegiatan pelatihan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
6. Penetapan perumusan masalah dan tujuan, dengan mempelajari data dan informasi tentang keadaan tersebut di atas akan mempermudah didalam menyusun rencana kebutuhan pelatihan.
7. Penetapan kegiatan MTU, dengan memperhatikan perumusan masalah dan tujuan tersebut, maka melalui sistem keterpaduan kegiatan tersebut dapat dilaksanakan.

Pelatihan model MTU ini lebih baik jika dilakukan secara terpadu dari berbagai institusi yang terkait, mengingat bahwa masing-masing institusi pada masa

reformasi mempunyai kegiatan pelatihan oleh sebab kegiatan pelatihan tersebut akan lebih bermanfaat jika dipadukan menjadi satu *pilot project* untuk mengangkat desa yang miskin dan tertinggal. Dengan melalui keterpaduan tersebut akan dapat menyelesaikan kemiskinan dengan tuntas melalui upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan memberi ketrampilan kerja, pemberian atau peminjaman modal, peningkatan permodalan dan pengembangan usaha.

Dampak yang diharap dalam pelatihan MTU adalah peningkatan sumber daya manusia sehingga mampu menanggulangi kemiskinan atau meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Mekanisme koordinasi rekrut calon peserta latihan dapat dilakukan dengan memanfaatkan data yang telah terkumpul dari kelurahan yang sudah dibentuk kelompok. Pembentukan kelompok agar pelayanan pelatihan terhadap masyarakat miskin dapat terarah sesuai dengan kebutuhan masing-masing kelompok, maka pelatihan yang diajukan hendaknya diusulkan, melalui usulan kegiatan.

Sedangkan kegiatan yang diusulkan dapat memenuhi kebutuhan pelatihan yang diharapkan oleh masyarakat. Kegiatannya di prakarsai oleh penguasa setempat yang bertanggung jawab atas kelompok tersebut misalnya lurah atau kepala desa yang diketahui oleh kecamatan. Selain menyiapkan pelaksanaan rekrutmen, pemerintah daerah yang ada paling bawah kecamatan atau kelurahan hendaknya memberikan suport keberhasilan pelatihan antara lain sebagai berikut,

1. Membantu menyediakan fasilitas lokasi penyelenggaraan pelatihan
2. Ikut serta dalam proses rekrutmen dan seleksi calon peserta pelatihan
3. Ikut serta dalam suport lulusan guna memperoleh bantuan kridit dari bank
4. Ikut serta membina para lulusan latihan
5. Ikut serta dalam mengadakan monitoring dan evaluasi terhadap lulusan yang sudah membentuk usaha kelompok

Pelatihan ketrampilan yang diselenggarakan dengan cara MTU meliputi beberapa bidang ketrampilan yang bergantung kepada kebutuhan. Karena bidang ketrampilannya bergantung kepada kebutuhan dan kebutuhan masing-masing masyarakat berbeda. Untuk memudahkan kondisi tersebut alangkah baiknya jika melibatkan pihak lain yang terkait untuk ikut serta berperan didalamnya. Tujuannya adalah untuk membantu dalam rangka pembinaan dan

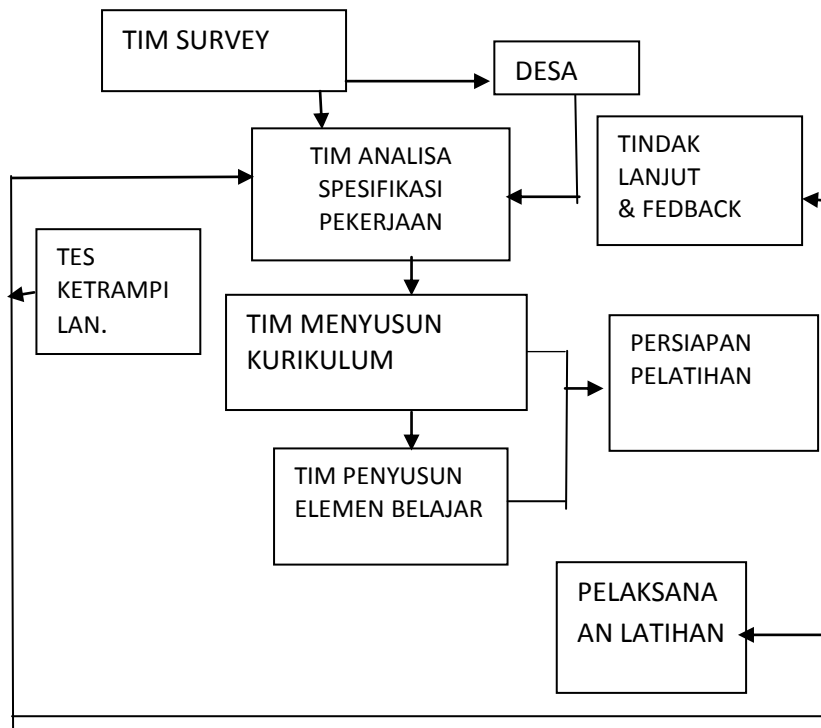
pengembangan misal kebutuhan tenaga ahli, peralatan dan perlengkapan yang dimiliki oleh lembaga yang kurang lengkap perangkatnya, baik hard ware maupun soft ware. Keterlibatan dari berbagai pihak yang berkompeten sangat membantu kelancaran pelaksanaan pelatihan terutama dalam hal konsultasi mengenai pengembangan dan tindak lanjut dari peserta pelatihan. Mengingat berbagai macam ketrampilan yang dibutuhkan oleh masyarakat yang sejalan dengan laju kebutuhan yang selalu berubah dan berkembang.

Maka ketrampilan yang disajikan selalu bernuansa ketrampilan yang siap pakai, mutakhir dan dibutuhkan masyarakat, kondisi tersebut harus memperoleh prioritas utama bagi masyarakat dalam rangka pencarian pekerjaan. Disamping itu sangat membantu pula dalam hal permodalan, dan permodalan itulah yang sangat dibutuhkan bagi masyarakat miskin.

Sebelum pelatihan dilaksanakan lebih dahulu dilakukan survey tentang kebutuhan latihan keliling, diharapkan bisa memperoleh calon siswa yang sesuai dengan harapan penyelenggara latihan.

Tim survey diharapkan dapat membantu lancarnya pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan yang diharapkan oleh peserta pelatihan, sekaligus dapat membantu memberikan informasi tentang lokasi pelatihan, jumlah siswa yang akan dilatih, tempat latihan dan komoditas daerah yang paling cocok untuk diberi latihan.

Pelatihan yang berbasis masyarakat artinya pelatihan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Kebutuhan yang diharapkan oleh masyarakat pelatihan yang bisa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, yang nantinya ketrampilan tersebut bisa menjadi keahlian dan prestasi yang bisa menghasilkan untuk menambah kebutuhan hidupnya. Maka pelatihan yang akan direncanakan bisa membangkitkan semangat masyarakat untuk bisa berkarya, berinovasi dalam mendapatkan ketrampilan. Tim survey hendaknya bisa melakukan pendataan kebutuhan yang betul-betul diinginkan oleh masyarakat.



Gambar 1 . Alur operasional tim survey tentang kebutuhan latihan MTU

Pelaksanaan pelatihan MTU dapat dilakukan dengan beberapa persiapan antara lain,

1. Tim analisa kebutuhan pelatihan

Analisa kebutuhan latihan yang dimaksudkan adalah sampai sejauh mana kebutuhan latihan tersebut diperlukan oleh masyarakat, dengan menyesuaikan potensi yang ada di daerah, misalnya bahan baku mudah dijangkau baik dari segi tempat maupun harga, disamping itu hasil barang produksi tersebut diperlukan oleh masyarakat.

Maka dari itu, sebagai tim survey agar bisa menelusuri kebutuhan tersebut secara cermat sehingga pelatihan yang akan dilaksanakan tepat pada sasaran yang diharap oleh masyarakat.

Tugas Tim Survey:

a. Identifikasi kebutuhan latihan

- b. Menganalisa hasil identifikasi
- c. Merumuskan hasil analisa
- d. Menetapkan kebutuhan pelatihan.

2. Tim Penyusun Materi Latihan

Dalam penyusunan materi latihan agar tim ada upaya untuk mengutamakan perkembangan kebutuhan masyarakat yang bersifat humanistik. Hal ini dapat dilakukan bila masyarakat punya keinginan atau kehendak untuk melengkapi kekurangannya. Untuk itu perlu diberi kebebasan, kemandirian dalam menentukan materinya. *Paulo Freire* melaksanakan pendekatan kepada masyarakat, *tentang kebutuhan perbaikan hidup*. Maka kebutuhan untuk perbaikan atau perubahan tersebut dijadikan sebagai pijakan dasar didalam menentukan jenis pelatihan Jadi penetapan materi tersebut melekat dengan kebutuhannya, bukan mengikuti kehendak penyelenggara pelatihan. Kalau penetapan kurikulum berdasar pengajarnya maka inovasi materi latihan bergantung kepada pengajar dan pada umumnya pengajar tidak pernah terlibat langsung dalam penelitian kebutuhan yang ada di masyarakat.

Dengan orientasi seperti ini maka perlu patokan, pegangan yang memberikan corak atau warna terhadap materi yang akan disusun sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh masyarakat. Paling tidak dalam penyusunan tersebut harus ada hubungan antara materi latihan dengan masyarakat antara lain Kurikulum hendaknya disesuaikan dengan keadaan yang ada di masyarakat.

- a. Isi materi hendaknya mencakup pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dapat digunakan untuk menimba pengetahuan saat ini yang berguna untuk menghadapi tantangan serta kebutuhan di masyarakat.
- b. Masyarakat sebagai peserta pelatihan hendaknya didorong untuk belajar berkat kegiatannya sendiri dan tidak sekedar penerima pasif.
- c. *Development task*, konsep dari *Havighurst* untuk mempertemukan kebutuhan pengelola dan kebutuhan masyarakat sehingga apa yang dicanangkan dalam pelatihan tidak sia-sia.
- d. Penyusunannya hendaknya tetap berpegang kepada struktur kurikulum dan pelaksanaannya lebih baik jika memakai *learning unit*.

- e. Tim penyusun harus mempunyai sifat inovatif yaitu kreatif, berani menghadapi kritik, idealisme yang benar, terbuka, dan selalu tidak puas.
- f. Tim penyusun selalu berupaya untuk mengadakan pembaharuan dengan melakukan penelitian di masyarakat, interaksi dengan masyarakat, dan mencari pemecahan masalah.

3. Tim Penyusun Elemen Belajar

Untuk menyiapkan elemen belajar yang perlu diketahui antara lain, tujuan belajar kemudian materi yang akan diajarkan.

Dalam penyajian materi tersebut harus dipersiapkan lebih dahulu elemen-elemen materi mana yang akan disampaikan. Didalam penyiapan tersebut antara lain yang diperhatikan adalah, materi, waktu, tempat, fasilitas, dan pengajarnya.

Bagian yang dipersiapkan antara lain, instruktur/pengajarnya, peralatan, bahan, kurikulum, jadwal, laporan dan evaluasi serta monitoring.

Instruktur dituntut penuh atas tercapainya pelatihan sehingga tujuan pelatihan tercapai. Disamping itu instruktur bertanggung jawab tentang tertibnya pelaksanaan administrasi pelatihan, pemeliharaan peralatan pelatihan, serta pertanggung jawaban pelaksanaan pelatihan MTU.

Dalam evaluasi mencakup tanggapan semua unsur yang terlibat dalam pelatihan terhadap komponen-komponen pelatihan MTU terdiri dari tanggapan instruktur, tanggapan peserta, tanggapan terhadap penyelenggara pelatihan serta tanggapan lainnya seperti Pemerintah daerah, sampai kepada desa yang ditempati pelatihan.

Yang dimaksud monitoring adalah kegiatan dalam merekam dan mengumpulkan data secara sistimatis tentang pelaksanaan pelatihan MTU, mulai dari pelaksanaan sampai kepada evaluasi.

C. Dasar Penyusunan Program Latihan

Dalam pelaksanaan pelatihan dibutuhkan penyusunan program latihan yang tepat sesuai dengan tujuan latihan. Antara program dan pelaksanaan harus

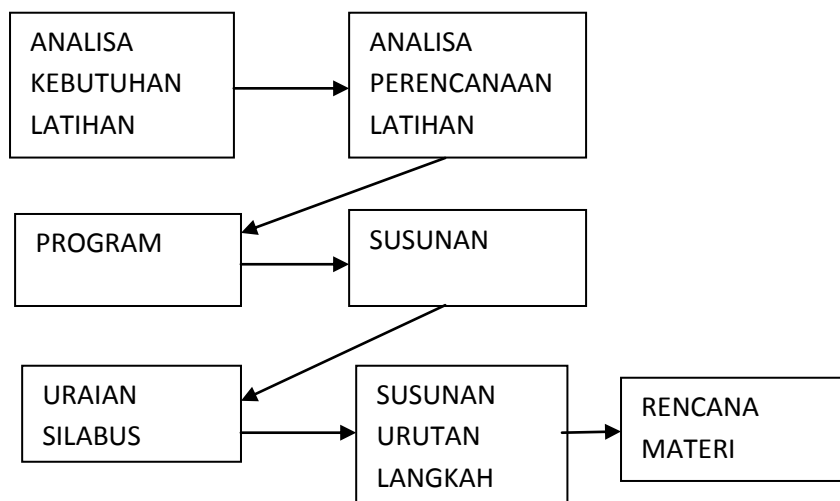
ada penyesuaian dan ada ketergantungan antara isi program latihan dengan sasaran latihan, dan erat pula hubungannya dengan outcome .

Akan sia-sialah suatu program latihan, bila hasil latihan tersebut tidak memenuhi persyaratan kualifikasi jabatan atau pekerjaan maupun tugas yang dibutuhkan. Hal ini disebabkan oleh kelemahan kurikulum yang tidak sesuai dengan program. Begitu pula dengan kelemahan yang lain disebabkan oleh pengajarnya yang tidak berpegang dengan program, tidak berpegang dengan kurikulum, namun berpegang kepada kehendak pengajar masing-masing, yang sesuai dengan kualifikasi pengajarnya. Adakalanya suatu penyajian yang sangat menarik dengan pembawaan pengajar yang meyakinkan namun materi yang disajikan sama sekali jauh menyimpang dari tujuan atau sasaran tujuan kurikulum.

Untuk menyusun program tersebut, perlu dilandasi dengan jenis keterampilan yang harus dikuasai atau mampu dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan yang dilatihkan. Untuk ini maka pendekatan latihan pada hakekatnya bukan tergantung pada waktu / lamanya program latihan. Pendekatan pelatihan harus benar-benar secara murni pada kebutuhan jenis-jenis ketrampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang diperlukan. Dengan demikian penyusunan materi penyajian atau materi instruksional adalah tahap yang terpenting sesudah program latihan atau kurikulum dan silabus yang diperoleh. Penyusunan ini tidaklah semudah yang dibayangkan. Landasan dasar penyusunan suatu materi perlu mempertimbangkan aspek-aspek antara lain, (1). Hubungan antara instruktur dan siswa, yang menyangkut tentang paedagogik maupun sosiologinya. (2). Teknis aplikasinya, yang meliputi kebijakan, dan tujuan yang hendak dicapai. (3). Dana , menyangkut tentang bahan, dan jumlah jam latih.

Dasar analisa dalam penyusunan program pelatihan tersebut perlu ada penyesuaian tentang, nama judul materi yang akan disampaikan, isi informasi yang tercantum didalamnya serta peralatan pelatihan yang diperlukan, waktu yang diperlukan, dan pedoman pelaksanaan.

Tahapan perencanaan tersebut dapat dibuat alur perencanaan sebagai berikut

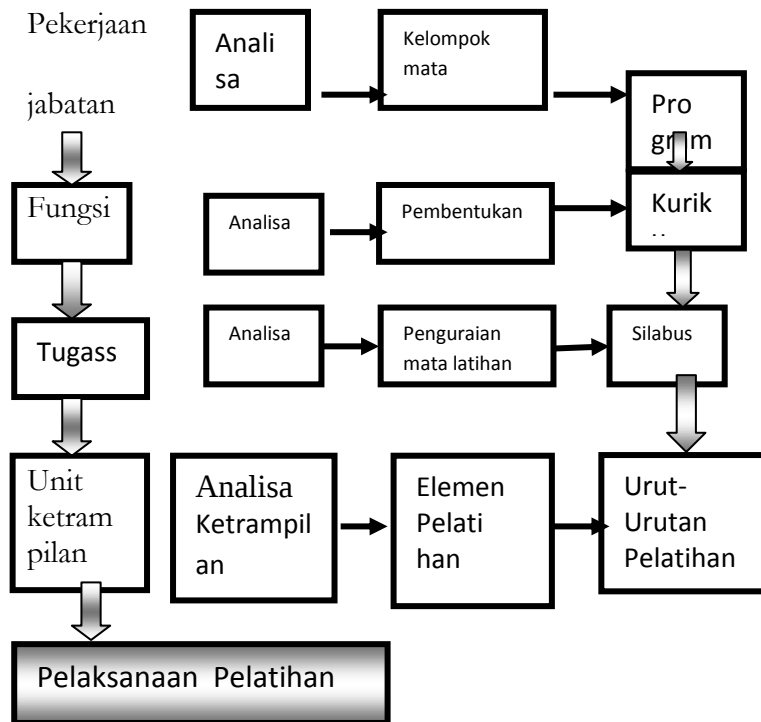


Gambar 2 alur tahapan perencanaan penyusunan materi instruksional

Pada analisa kebutuhan latihan meliputi kualitas dan kuantitas latihan yang disesuaikan dengan kebutuhan latihan. Setelah kebutuhan latihan tersebut dianalisa yang sesuai dengan kebutuhan, lalu dilanjutkan dengan analisa perencanaan pelatihan.

Dari analisa tersebut mewujutkan program pelatihan, dilaksanakan berdasarkan kurikulum dan uraian silabus. Berdasarkan uraian silabi tersebut dibuat urutan pelaksanaan pelatihan dibuat dalam matrik materi latihan latihan. Dari masing-masing materi tersebut dibuat rencana materi instruksional.

Jika pelatihan tersebut konsentrasi kepada pelatihan tenaga kerja, maka perlu diketahui lebih dahulu jabatan apa yang dikehendaki. Jabatan kerja merupakan ketetapan tugas pekerjaan yang digunakan sebagai acuan yang memuat batasan pekerjaan yang harus dilakukan. Ketetapan ini digolongkan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan dan jenis pekerjaan misalnya pekerjaan konstruksi, pekerjaan garmen, pekerjaan listrik dan lain sebagainya. Dibawah ini ada *flowchart* hubungan antara jabatan dalam pekerjaan, fungsi, tugas dan unit ketrampilan seperti di bawah ini:

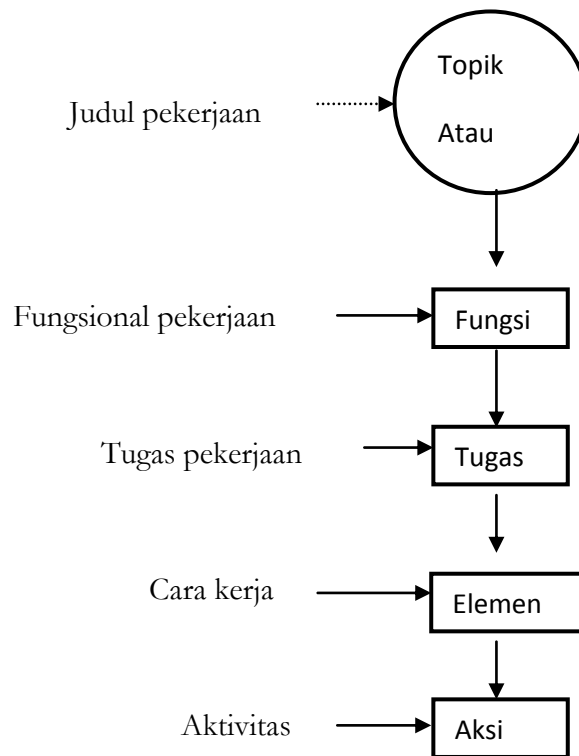


Gambar 3. Alur hubungan antara pekerjaan jabatan dengan pelatihan

D, Teknik Penyusunan Program Latihan

Untuk membedakan antara fungsi dan tugas yang dibebankan pada jabatan diuraikan pada deskripsi jabatan (*Job Description*).

Sedangkan penjelasan tentang berbagai fungsi-fungsi kerja umumnya dapat dilihat pada suatu ikhtiar tugas (*job summary*) dan tugas-tugasnya diperinci pada isi tugas (*job content*) yang meliputi berbagai uraian elemen-elemen tugas-tugas pekerjaan pada setiap jabatan atau fungsinya.



Gambar 4. Alur diagram analisa

Pada alur diagram analisa di atas merupakan analisa uraian ihtisar tugas pada salah satu fungsi jabatan, dengan susunan sebagai berikut yaitu: 1). berawal dengan menentukan topik jabatan. Dengan adanya topik jabatan bermanfaat sebagai nama bentuk pekerjaan yang akan di lakukan, 2). fungsional jabatan merupakan peranan jabatan yang dilakukan, 3). tugas jabatan menyangkut tentang jenis macam pekerjaan yang dilakukan, 4). elemen kerja merupakan jenis pekerjaan yang dituangkan dalam urutan kerja, 5). dengan urutan kerja itulah aktivitas dilakukan.

Didalam analisa tugas merupakan uraian ihtisar pada salah satu tugas jabatan maka secara terperinci hal ini memerlukan analisa tertentu yang dikenal sebagai analisa tugas (*task analisis*), dengan menggunakan suatu analisa yang sederhana maka akan diperoleh gambaran tentang uraian suatu tugas yang meliputi :

a. Frekuensi Kerja

Banyaknya ulangan pekerjaan yang sama dalam periode waktu tertentu kriteria frekuensi dalam katagori jarang dilakukan sehari-hari beberapa kali dilakukan atau sering dilakukan.

b. Tingkat peranan

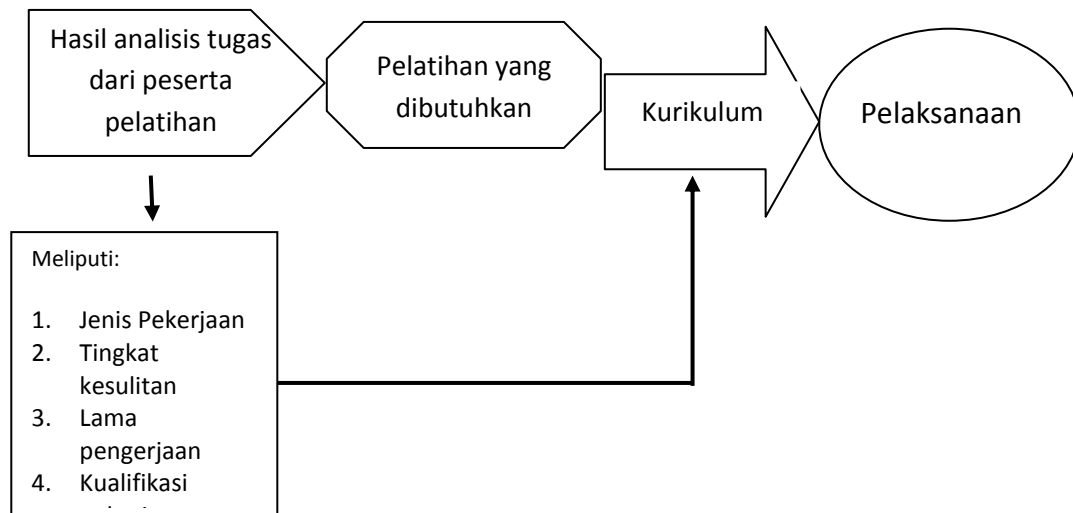
Keadaan kriterianya jenis tugas yang dapat diakatagorikan dalam prioritas Antara lain penting atau tinggi, sedang atau menengah, tidak penting atau rendah.

c. Kesulitan

Kesulitan didalam melakukan tugas tersebut dan cara pengajaran yang dikatagorikan atas,mudah sekali, mudah, cukup sulit, sulit.

Untuk menganalisa ini diperlukan formulir analisa tugas, yaitu untuk menyusun uraian tugas maka hasil analisa di atas harus dijadikan dasar penyusunan materi instruksional, dan pedoman kerja yang digunakan untuk melakukan pekerjaan yang disusun dalam bentuk isi program latihan. Dalam menetapkan langkah-langkah operasionalnya, diperlukan teknik metoda penyajian, dan cara penyelenggaraannya agar dijelaskan seluruhnya apa-apa yang terkait dengan tugasnya. Setelah diketahui data dari analisa tugas dari masing-masing calon peserta maka, hasil tersebut perlu dianalisa. Hasil dari analisa tersebut digunakan sebagai pedoman didalam menetapkan jenis pelatihan yang akan diselenggarakan.

Setiap pekerjaan yang dilakukan dalam pelatihan mempunyai tingkat kesulitan yang berbeda-beda maka materi yang disajikan terpengaruh oleh lamanya penyajian. Semakin sulit pekerjaan yang akan diselesaikan maka semakin detail dalam menjelaskan. Begitu pula dalam menempatkan mata latihan mana yang akan didahulukan dan mulai dari mana materi itu diberikan. Maka tingkat kesulitan pekerjaan berpengaruh kepada waktu dan lama penyajian halini berpengaruh kepada jumjam kurikulum yang akan ditetapkan.



Gambar 5. Proses persiapan pelaksanaan latihan

Untuk menganalisa ketrampilan yang diperlukan agar dicermati dengan benar antara lain 1). tugas yang akan dilaksanakan, 2). frekwensi kerja yang dilakukan (sampai berapa tahun tugas tersebut akan dilaksanakan), 3). tingkat peranan kerja sebagai apa, 4). kesulitan kerja terletak dimana. Dengan dasar tersebut kurikulum bisa disusun, untuk menyusun program kurikulum, program latihan perlu dilandasi pada jenis-jenis ketrampilan yang harus dikuasai atau mampu dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan yang dilatihkan. Untuk itu maka pendekatan latihan pada hakekatnya bukan tergantung pada lamanya program latihan, tetapi bergantung kepada kebutuhan ketrampilan. Ada beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan landasan dasar dalam penyusunan materi, antara lain ada beberapa aspek:

- a. Bersifat humaniora yaitu bersifat kekeluargaan dengan pendekatan yang akrab meliputi peadagogik, andragogik, psikologis dan sosiologis.
- b. Teknis yang terkait dengan aplikasi teknologi yang berkembang.
- c. Ekonomi yang terkait dengan sumber dana untuk membiayai pelaksanaannya.
- b. Hubungan antara klasifikasi latihan dan klasifikasi jabatan mempunyai hubungan yang sangat erat, karena terkait dengan pelatihan yang hendak dicapai terhadap pekerjaan yang diharapkan. Analisa ini tentu didasarkan pada analisa jabatan untuk kebutuhan latihan. Kebutuhan latihan terkait

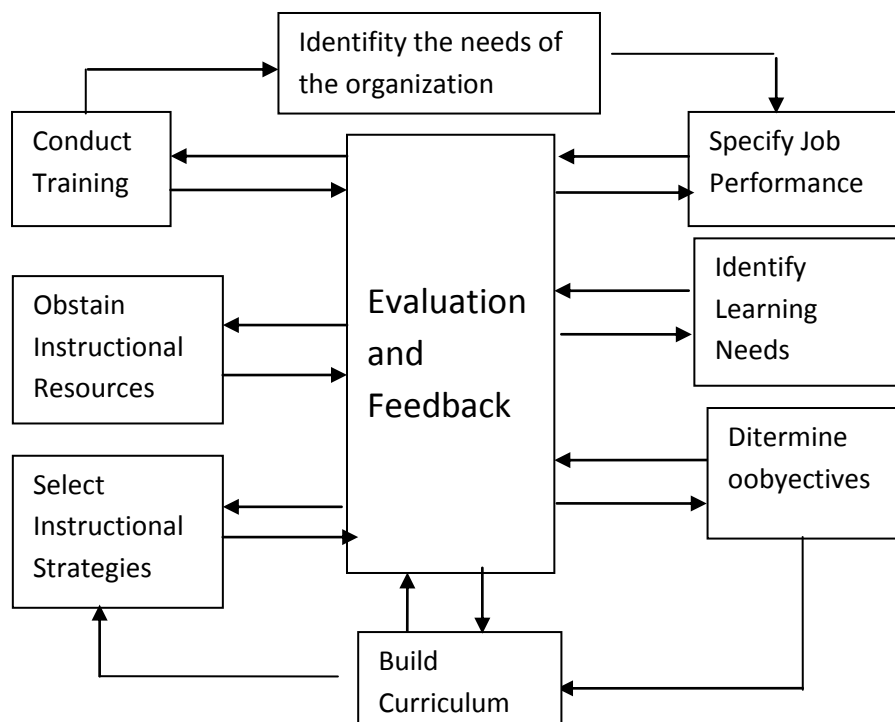
pula dengan penyusunan materi intruksional yang harus dilakukan dan dapat dilakukan pada lembaran instruksional, lembaran penugasan, lembaran informasi dan berbagai macam kelengkapan lainnya seperti diktat, alat dan perangkat latihan lainnya.

E. Evaluasi Pelatihan Masyarakat dengan Pendekatan Critical Event Model (CEM)

Critical Event Model (CEM) merupakan model yang dapat digunakan untuk mengevaluasi pada latihan disuatu event tertentu. Dilakukan pada setiap event, jadi setiap diadakan pelatihan selalu di evaluasi tidak melihat bentuk. Metode ini merupakan cara melaksanakan pelatihan yang mempunyai cara yang agak berbeda dengan cara pelatihan pada umumnya. Pada umumnya ketika pelatihan akan dilaksanakan semua kebutuhan pelatihan dipersiapkan tanpa melihat :

1. Persiapan dengan segala kebutuhan di cros cek dengan kebutuhan rielya
2. Tempat pelatihan yang penting ada tempatnya tidak dipertimbangkan bagaimana seharusnya.
3. Materi pelatihan tidak di cek apakah ada relevansinya dengan hasil pelatihan.
4. Output pelatihan tidak dipertimbangkan produktivitas ketrampilannya.

Langkah-langkah pendekatan pelatihan CEM ini dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:



Gambar 6 Pendekatan evaluasi dengan model CEM

Keterangan bagan diatas:

1. Identifikasi Kebutuhan Organisasi

Pada tahap ini ada dua hal yang hendak dicapai yaitu: (1) Menentukan hakikat masalah, (2) Membantu memutuskan apakah pelatihan yang akan diselenggarakan merupakan pemecahan yang tepat terhadap masalah yang sudah diidentifikasi. Pada kebutuhan yang seperti ini sasarannya adalah masyarakat sampai sejauh mana masyarakat butuh pelatihan melalui tahapan seperti yang disampaikan oleh Nedler dengan teori CEM

Menurut Nadler lembaga latihan tidak akan mengadakan pelatihan apabila organisasi tidak merasa butuh. Pelatihan tidak akan dilaksanakan apabila tidak terpenuhinya kebutuhan masyarakat. Kebutuhan dapat juga berasal dari kebutuhan individu, dapat juga kebutuhan dari organisasi, perusahaan, institusi dan lainnya. Beberapa kebutuhannya adalah :

- a. Adanya tuntutan peningkatan produksi atau layanan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

- b. Adanya perubahan perlengkapan yang diperlukan atau perubahan peraturan.
- c. Adanya keputusan untuk membuat variasi output dari produksi dan layanan.
- d. Adanya tekanan dari luar organisasi.
- e. Adanya kebutuhan sendiri

Pada langkah pertama ini, kegiatannya berkaitan langsung dengan aktivitas diagnosis dalam masyarakat. Tujuannya adalah untuk mengenali kebutuhan masyarakat. Kebutuhan tersebut dapat diidentifikasi dengan cara mengadakan eksplorasi performansi. Apakah kebutuhan pelatihan itu untuk meningkatkan produksi, atau pengembangan produksi ataukah pelatihan karena tekanan dari pihak lain atau kebutuhan pribadi. Apabila hasil diagnosa dan identifikasi kebutuhan menunjukkan bahwa perubahan performansi dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, maka pelatihan tersebut merupakan alternatif pemecahan masalah yang cocok bagi masyarakat.

2. Evaluasi dan Umpan Balik (Evaluation and Feedback).

Evaluasi dan umpan balik merupakan proses hal yang dilakukan tiap-tiap event. Pada pelatihan yang biasa dilakukan, evaluasi itu dilakukan ketika akan selesai latihan. Dalam proses desain CEM tidak dilaksanakan seperti itu karena kurang ada ketelitian apakah program tersebut sudah benar atau belum. Evaluasi sering digunakan dalam terminologi belajar job performance atau penilaian performansi. Dilakukan selama mulai dari mendesain pelatihan, proses pelatihan sampai menjelang akhir pelatihan. termasuk kerja sama yang melibatkan dengan orang lain. Evaluasi dan umpan balik digunakan ini digunakan untuk mengetahui hal-hal yang terjadi dalam kaitannya dengan aktifitas pelaksanaan, bukan sekedar performansi desainer. Maka ketika kegiatan latihan dilaksanakan sebagai obyek yaitu masyarakat, maka masyarakat merasa bahwa pelatihan yang berlangsung ini sesuai atau tepat yang diinginkan masyarakat. Akan tetapi jika pelatihan tersebut tidak tepat masyarakat mempunyai hak untuk mengevaluasinya. Hubungan yang

seperti ini antara peserta (masyarakat) dan penyelenggara saling terjaga, mengevaluasi dalam pelaksanaannya.

3. Spesifikasi Performansi Kerja (Specity Job Performance)

Tujuan pada langkah ini adalah agar perancang pelatihan dapat menspesifikasi performansi yang diharapkan oleh masyarakat suatu kegiatan tertentu. Performansi menunjuk pada kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh peserta dalam suatu lembaga pelatihan. Karena itu agar kegiatan spesifikasi performansi terarah pada *performance expected*, maka beberapa hal perlu diperhatikan yaitu, (1) persepsi seseorang terhadap suatu kegiatan pekerjaan, maksudnya perancang harus dapat membedakan antara apa yang seharusnya dikerjakan seseorang dengan tugasnya dengan apa yang sudah dikerjakannya. (2) hal ini saling ketergantungan antara performansi kegiatan dalam suatu lembaga, maksudnya kegiatan tersebut akan menjadi masukan bagi lembaga pelatihan. (3) untuk menentukan hasil suatu kegiatan pelatihan (pekerjaan) diperlukan standar, baik secara kualitatif maupun kuantitatif; (4) spesifikasi pekerjaan harus dihubungkan dengan kenyataan bagaimana seseorang secara individu mengerjakan pekerjaannya, dan bagaimana seseorang individu bekerja atau dalam kerja kelompok.

Langkah awal dalam menspesifikasi performansi kegiatan adalah pengumpulan data. Sumber-sumber data dapat berupa manusia, dokumen-dokumen dan laporan-laporan, misalnya dari kelurahan, RT, RW maupun sumber lainnya yang bisa dijadikan sumber data dari masyarakat.

Ada beberapa cara atau metode yang dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data dari sumbernya, yaitu melalui interview, questionare, penelitian literatur, observasi, pertemuan, dan pencatatan, kejadian-kejadian kritis. Suatu hal yang perlu diingat dan disadari oleh penyelenggara latihan adalah bahwa tidak ada satu cara atau sumber data yang terbaik. Penyelenggra harus mengidentifikasi dan memilih metode yang paling cocok dengan kemampuannya, jenis pekerjaan, dan organisasinya.

Untuk dapat menggolongkan atau mengklasifikasikan performansi kerja yang telah dikumpulkan, perlu dilakukan evaluasi sebagai balikan (*evaluation & feedback*) dengan cara: (1) analisa, yaitu dengan melibatkan semua pihak yang terlibat; (2) balikan, yaitu dengan melibatkan pihak-pihak yang menguasai permasalahan; dan (3) membuat keputusan.

4. Identifikasi Kebutuhan Belajar (Identify Learner Needs)

Tujuan pada tahap ini adalah mengenali kebutuhan-kebutuhan belajar dari setiap orang yang akan dikenali kegiatannya. Kegiatan yang perlu dilakukan dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar meliputi: (1) mengenal individu yang akan dilatih, (2) mengumpulkan data tentang kebutuhan latihan sebagaimana yang timbul di tempat bekerja, (3) sumber datanya diambil dari pekerjaan nyata yang mencerminkan performansi dalam tugasnya melalui pencatatan hasil, penilaian performansi, dengan metode observasi, dan (4) membuat daftar spesifikasi kebutuhan-kebutuhan latihan yang telah diidentifikasi. Kegiatan akhir dari tahap ini adalah evaluasi dan balikan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi **ke**-butuhan belajar dari peserta pelatihan melalui **ke**giatan analisis, umpan balik sebagai nilai evaluasi dan menentukan keputusan. Pelaksanaan kebutuhan ini jumlah dan jenisnya sesuai dengan kebutuhan dalam proses pelatihan dan bisa dipertanggung jawabkan pengeluarannya dan penggunaannya .

5. Menentukan Tujuan (Determine Objectives)

Tujuan dari tahap ini adalah; (1) mengidentifikasi unsur-unsur atau elemen-elemen yang dipertimbangkan dalam menentukan tujuan program dan tujuan pengalaman belajar individu, (2) menyusun tujuan program yang spesifik dan tujuan belajar yang berkaitan dengan rancangan pelatihan.

Tujuan program pelatihan dirumuskan berdasarkan kebutuhan-kebutuhan yang telah diidentifikasi pada tahap-tahap sebelumnya. Bentuk dan isi tujuan yang disusun harus mencerminkan pembelajaran, bahan materi yang hendak disajikan, dan disusun dengan jadwal serta pelaksanaan yang terprogram sehingga mempermudah untuk kegiatan evaluasi.

Penyusunan tujuan program pelatihan perlu memperhatikan: (1) skala prioritas kebutuhan, dengan mempertimbangkan waktu, sumber yang tersedia, personil, tingkat kemampuan peserta pelatihan, faktor ekstern dan kesempatan bagi peserta untuk meninggalkan tugas; (2) proses penentuan tujuan harus melibatkan pihak-pihak yang terkait.

Salah satu cara untuk memasukkan kebutuhan ke dalam tujuan pelatihan adalah dengan menetapkan *knowledge* dan *skill* dan *attitude* yang berhubungan dengan program pelatihan.

Kebutuhan-kebutuhan yang telah diidentifikasi harus diubah menjadi tujuan belajar.

Pertama, perlu ditulis dahulu dalam *broad program objectives*. kemudian diubah menjadi rumusan-rumusan item yang mengacu pada *specific behavioral objectives*. Agar tujuan belajar dapat sampai pada pembelajar maka perlu media, baik *machine mediated learning*, *instructor mediated learning* maupun prasarananya.

Kedua, merumuskan atau menuliskan tujuan belajar (*learning objectives*) yang hendak dicapai. Dalam merumuskan tujuan belajar harus dipertimbangkan semua aspek yang ingin dicapai yaitu *domain cognitive* dan *psychomotoric*. Kecuali itu rumusan belajar harus dibuat sederhana mungkin dalam bentuk kata kerja yang operasional sehingga dapat diukur keberhasilannya. Sebagaimana tahap-tahap sebelumnya, maka pada tahap ini juga diakhiri dengan evaluasi dan umpan balik yang dilakukan dengan cara menganalisis dan umpan balik dari tahapan sebelumnya. Akan lebih baik lagi jika disebutkan pula manfaat training tersebut bisa menjadi ahli dalam kompetensi tertentu, sehingga semua kegiatan dan harapan pelatihan tersebut tampak dengan jelas.

6. Menyusun Kurikulum (Build Curriculum)

Tujuan pada tahap ini adalah agar perancang mampu: (1) mengembangkan daftar spesifik tentang item-item yang harus dipelajari untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan (2) menyusun daftar materi (kurikulum) dalam kegiatan pembelajaran yang akan diselenggarakan. Pada prinsipnya kurikulum diberikan

sesuai dengan pelatihan yang diharapkan oleh masyarakat seefektif dan seefisien mungkin.

Ada tiga hal yang perlu diketahui sehubungan dengan penyusunan kurikulum ini yaitu: (1) *syllabus*, (2) *lesson plan*, dan (3) *instructional strategies*. Pada umumnya *syllabus* berisi tentang apa-apa yang harus diajarkan atau materi pelajaran, *lesson plan* berisi tentang bagaimana instruktur membimbing ke arah situasi pembelajaran, dan *instruksional* antara lain berisi tentang bagaimana pembelajaran itu diselenggarakan.

Variabel-variabel yang perlu dipertimbangkan dalam menyusun kurikulum adalah pengalaman peserta pelatihan sebelumnya, kemampuan instruktur, situasi dan kondisi tempat penataran dilaksanakan.

Dalam memilih materi kurikulum perancang harus memiliki keahlian dan pengalaman tentang materi tersebut. Karena itu penyusunannya harus melibatkan orang-orang yang ahli dan berpengalaman dalam *subject matter* tersebut

Untuk dapat menghasilkan susunan materi kurikulum yang tepat dan benar, kurikulum harus dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: (1) apakah kurikulum telah memenuhi tujuan-tujuan dan kebutuhan-kebutuhan ke arah performansi yang telah ditetapkan, (2) apakah membimbing ke arah performansi yang telah ditetapkan dan (3) apakah memecahkan masalah pelatihan bagi masyarakat yang telah diidentifikasi.

Ada beberapa model pendekatan yang dapat dipergunakan dalam menyusun kurikulum yaitu: (1) dari umum ke khusus, (2) dari khusus ke umum, dan (3) dari yang nyata ke yang abstrak atau sebaliknya, atau dapat juga disusun secara tidak urut. (4) dari yang mudah kemudian yang sulit

Kecuali itu pada tahap ini juga dijelaskan bahwa kurikulum dapat dibuat sendiri oleh perancang atau dapat juga menjawab pertanyaan-pertanyaan: (1) apakah program yang dibeli merupakan jalan keluar yang terbaik, (2) apakah ada kesulitan dalam pengadaan materialnya, (3) apakah perlu biaya untuk masing-masing rangkaian yang dipergunakan, dan (4)

dapatkah materi pembelajaran direproduksi oleh perancang ataukah harus disuplay dari pihak lain.

Sebagaimana tahap-tahap sebelumnya, pada tahap ini juga diakhiri dengan kegiatan evaluasi, yang meliputi analisis, umpan balik dan keputusan-keputusan. Analisis dibuat untuk menjawab pertanyaan pendekatan mana yang akan menghasilkan umpan balik. Sedangkan keputusan penting yang berkaitan dengan umpan balik adalah: (1) apakah kurikulum telah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, (2) apakah materi menarik bagi pebelajar dan sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi, (3) apakah materi berkaitan dengan performansi yang ditentukan, (4) apakah isi sesuai dengan kebutuhan organisasi, (5) apakah program tersebut dibeli atau disusun sendiri, dan (6) potensi-potensi apa yang dapat dikembangkan dari peserta dalam periode berikutnya.

7. Pemilihan Strategi Instruksional (Select Instructional Strategies)

Tujuan pada tahap ini adalah agar perancang dapat: (1) memilih strategi instruksional yang **cocok** dengan kurikulum, pebelajar, instruktur dan organisasi; (2) merevisi rencana-rencana pelajaran yang menggambarkan strategi instruksional.

Dalam memilih strategi instruksional, perancang perlu mempertimbangkan: (1) instruktur atau pelajart yang aktif, (2) pelatihan untuk individu atau kelompok, (3) materinya abstrak atau kongkrit, (4) belajar mandiri atau kelompok, (5) pengalaman peserta rendah atau tinggi, (6) waktunya singkat atau lama, (7) kompetensi instrukturnya rendah atau tinggi, dan (8) motivasi peserta rendah atau tinggi. Beberapa alternatif strategi instruksional yang dapat dipergunakan yaitu ceramah, diskusi, panel, demonstrasi, seminar simulasi, bermain peran, dan lain-lain. Seperti halnya pada tahap-tahap sebelumnya, tahap ini juga diakhiri dengan evaluasi dan umpan balik yang meliputi analisis, umpan balik dan keputusan-keputusan. Dalam analisis perancang menyoroti strategi instruksional yang digunakan serta alat apa yang didapat, rencana pelatihan yang telah disusun, dan instrukturnya. Sedang kegiatan umpan balik melibatkan instruktur dan organisasi lain yang dianggap kompeten. Keputusan-keputusan yang diambil oleh perancang

harus mengacu pada pertanyaan-pertanyaan: (1) dapatkah strategi penataran melengkapi kebutuhan pebelajar, (2) tujuan apa yang hendak dicapai jika rencana penataran diimplementasikan, (3) apakah rencana pelatihan mencerminkan kebutuhan peserta pelatihan, (4) apakah rencana pelatihan ada hubungannya dengan performance peserta saat ini, (5) apakah masalah yang dihadapi akan terpecahkan bila pelatihan diadakan

8. Mendapatkan Sumber-sumber Instruksional (Obtain Instructional Resources)

Tujuan pada tahap ini adalah untuk menjamin bahwa seluruh sumber yang dibutuhkan dapat tersedia bagi program yang dirancang.

Karena tahap ini berkaitan erat dengan kegiatan manajemen, maka dalam organisasi-organisasi yang besar biasanya ditangani oleh direktur HRD. Namun dalam organisasi yang berskala kecil tidak menutup kemungkinan bahwa hal ini durangkap oleh perancang pelatihan .

Sumber-sumber instruksional, biasanya dibedakan menjadi tiga macam yaitu sumber fisik, dana, dan sumber daya manusia. Sumber fisik meliputi: perlengkapan audio-visual dan perangkat lunak, seperti elem, transparan, dan sebagainya. Perlengkapan-perengkapan tersebut dapat disediakan sendiri oleh organisasi atau menyewa dari luar (bisa dari gedung pertemuan atau perusahaan yang khusus menyewakan perlengkapan pelatihan).

Sumber dana sangat tergantung dari unit **keuangan** sebagai pengelola anggaran. Namun yang perlu dipertimbangkan oleh penyelenggara pelatihan adalah bahwa pembiayaan suatu program sangat tergantung dari kebutuhannya,. Maka Penyelenggara perlu memahami bahwa setiap lembaga pelatihan mempunyai cara tersendiri dalam mengelola anggaran. Sehingga diperlukan mengidentifikasi perkiraan anggaran untuk pengelolaan kebutuhan yang berupa barang, maupun kost lainnya,

Untuk menunjukkan keseluruhan kebutuhan sumber instruksional dapat digunakan daftar cek (*checklist*) berikut ini:

1. Apakah peserta pelatihan telah tersedia.
2. Siapakah yang sebenarnya yang akan mengajar,

3. Apakah instruktur yang direncanakan tersedia pada saat diperlukan,
4. Apakah Instruktur memerlukan pra latihan,
5. Apakah peserta latihan telah siap.

Kemudian yang terkait dengan bahan dan perlengkapan antara lain,

1. Jika bahan tersebut beli apakah ada harga barang,
2. Jika harus diproduksi sendiri, adakah daftar khusus dalam hal tersebut?,
3. Jika harus menyewa, adakah daftar harga sewa?,
4. Apakah jadwal pengiriman barang sudah disiapkan ?.

Terkait dengan pembiayaan adalah:

1. Apakah telah ada perkiraan anggaran?
2. Apa saja yang diusulkan dalam rencana anggaran?
3. Apakah pelatihan dibiayai secara efektif?
4. Siapa yang membiayai pelatihan tersebut?
5. Apakah anda telah memiliki anggaran alternatif?. T

Tahap ini juga diakhiri dengan evaluasi dan umpan balik yang meliputi analisis, umpan balik, dan keputusan-keputusan. Dalam kegiatan analisis, tujuan, kurikulum, dan lesson plan perlu dikaji kembali sehubungan dengan sumber instruksional yang diminta. Kegiatan umpan balik banyak melibatkan orang namun yang utama harus dilibatkan adalah *potential learner*. (orang-orang yang punya potensi dalam pembelajaran pelatihan) Bila program hanya menitik beratkan pada sumber pengajaran, maka harus disiapkan pula tenaga yang mampu untuk mengembangkan strategi pengajaran. Sedangkan yang berhubungan dengan keputusan yang dibuat pada tahap ini lebih banyak dibuat oleh orang lain artinya menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dari pada oleh perancang sendiri (institusi pelatihan).

9. Pelaksanaan Pelatihan (conduct Training)

Hal ini merupakan hasil dari seluruh pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya yang diwujudkan dalam bentuk pengalaman belajar. Partisipan (*potential learners*) merupakan unsur utama dalam pelaksanaan pelatihan ini. Sebab utama adanya pelatihan adalah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang

berhubungan dengan performansi partisipan Langkah-langkah yang bisa ditempuh adalah seleksi partisipan dan kemudian adalah panggilan partisipan yang memenuhi syarat diberikan pelatihan. Setelah itu desainer harus melakukan cek ulang terhadap fasilitas, peralatan dan material. Desainer harus memastikan bahwa hal-hal tersebut telah tersedia dan siap untuk digunakan. Dalam pelaksanaan desainer seringkali lupa untuk merencanakan aktifitas yang berhubungan dengan pembukaan pelaksanaan program. Partisipan dan instruktur baik yang diambil dari luar maupun yang berasal dari dalam harus sudah siap. Beberapa program cocok dengan sistem pembukaan yang formal, tetapi beberapa program lebih cocok dengan sistem informal. Dalam pembukaan partisipan butuh untuk mengetahui tiga hal penting yaitu, tujuan program ,syarat-syarat pelatihan, dan harapan-harapan baik dari partisipan maupun sebaliknya. Dengan adanya pembukaan latihan dan acara penutupan pelatihan secara formal, bisa dimanfaatkan untuk evaluasi dalam penyelenggaraan pelatihan yang sudah dilaksanakan. Ketika ada acara pembukaan latihan akan bisa diketahui performan peserta dan ketika penutupan pelatihan bisa diamati keberhasilannya. Dengan adanya conduct training ini sebagai alat control dalam pelaksanaan pelatihan dari setiap sisi pelaksanaannya.

Dalam conduct training tahapan pelaksanaannya bias digambarkan sebagai berikut :



Gambar 9 Prosesi pelatihan yang disesuaikan dengan conduct training

Pada tahap awal bisa diperiksa kembali akan calon peserta training apakah minat dan syarat sudah terpenuhi, sehingga peserta latihan sudah siap untuk menerima

materi training secara mental maupun fisik. Apabila proses sedang berjalan, apakah pelaksanaannya sudah sesuai dengan program pelaksanaannya. Begitu pula outputnya apakah sudah mewujudkan harapan pelatihan bagi masyarakat atau belum.

Kesimpulan

Pelatihan berbasis kebutuhan masyarakat lebih efisien jika dilaksanakan dengan metoda CEM karena pelaksanaannya bisa dilaksanakan melalui evaluasi tahap demi tahap yang sesuai dengan pelaksanaan proses pelatihan antara lain :

1. Mulai dari persiapan dievaluasi yang terkait dengan kebutuhan pelatihan, selalu diperhatikan kebutuhan yang semestinya sehingga tidak ada penyelewengan dan pemborosan.
2. Peserta pelatihan dievaluasi dengan seleksi yang terkait, bakat dan minat. Karena menjadi peserta latihan memang benar-benar masyarakat itu buka sebagai pelengkap, sekedar melaksanakan kegiatan tetapi peserta telah dikaji kebenarannya sesuai dengan minat dan harapan masyarakat.
3. Pelaksanaannya dilaksanakan sesuai dengan keinginan masyarakat, bahannya dievaluasi apakah sudah tepat apa belum, waktunya dievaluasi dengan menyelaraskan peserta dari masyarakat dengan pelaksanaannya. Hal ini untuk menghindari jangan sampai pelaksanaannya terganggu dan terhambat hanya karena waktu penyelenggaraannya tidak tepat.
4. Keberhasilannya dievaluasi yang terkait dengan kompetensi ketrampilan yang dikuasai. Akhir dari latihan adalah skill dengan kompetensi yang bisa membawa masyarakat punya keahlian, sehingga keahlian tersebut bisa berdaya guna bagi masyarakat. Keahlian yang didapat dari pelatihan benar-benar bisa membawa manfaat bagi masyarakat untuk keinginan dirinya yang bisa merubah kehidupan yang lebih baik.
5. Evaluasi yang dilakukan setiap tahap ini akan menjadi korektor dalam setiap kegiatan proses pelatihan maka digunakan Metode CEM.

Kelemahan metoda ini pelaksanaannya lebih rumit dan detail sehingga banyak prosedur yang harus dilakukan. Dengan banyaknya kegiatan maka pembiayaannya lebih tinggi berbeda dengan menggunakan metoda lainnya.

Daftar Pustaka

- AJ Romiszowski, (1988) *Designing Instructional Systems*, Nichols Publishing Company New York.
- BLK Singosari (1996), *Mengenal Kebutuhan Latihan Keliling (Mobile Training Unit)*, Unit latihan pos 10 East Java Project
- DF Lacanster (1980), *Management of Training Institutions*, ILO Vocational Training Turin.
- G. Thomason (1980), *Job Evaluation*, Printed in Great Britain by Butler & Tanner ltd.
- Jerrrol Comp *Instructional Design*, Fearon Publiser Inc Belmont
- Ministry of Manpower, (1997) *Vocational Training Center (VTC) To ward self reliance*.
- Nadler, L. (1994). *Designing training program: The critical events model*. Sydney: Addison Wesley Publishing Company, Francis
- Nasta, T. (2005). *How to Design a vocational curriculum a practical guide for schools and colleges*. Abingdon: Routledge Palmer
- Pemprov Jatim (1989), *Pola Latihan Kerja Terpadu Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur*. Dewan Latihan Kerja Daerah Jawa Timur
- Raymond A.Noel. (2010), *Design Training*, MC Graw Hill company Americas New York..
- Soelaiman Yoesuf, (1986), *Pendidikan Luar Sekolah*, Bumi aksara Jakarta.
- Sudjarwo, (1989), *Beberapa Aspek Pengembangan Sumber Belajar*, Mediautama sarana Perkasa Jakarta
- Thompson, J.F (1973) *Foundations of Vocational Educations: Social and Philosophical Concepts* Englewoods Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Yessilmen 2007 *In Plant Training* ILO UNDP