

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Perencanaan pelatihan meliputi segala fungsi sebelum pelatihan yang sesungguhnya dilaksanakan. Merupakan urutan langkah-langkah yang dilakukan secara sistematis untuk mengambil keputusan mengapa perlu pelatihan, tujuan yang akan dicapai, bagaimana mencapai tujuan tersebut, siapa yang terlibat dan kapan dilaksanakan.

Salah satu fungsi perencanaan pelatihan adalah untuk mewujudkan pelatihan yang efektif dan efisien. Yaitu pelatihan yang tujuannya dirumuskan berdasarkan kebutuhan sesungguhnya (real need) atau berdasarkan kondisi dan tuntutan pekerjaan. Rincian program dirumuskan berhubungan dengan pencapaian tujuan serta dapat menghilangkan sekat antara peserta, pelatih dan proses pembelajaran,

Proses perencanaan pelatihan dalam upaya pengembangan KPSM pada Direktorat Pendidikan Tenaga Teknis, Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga, Departemen Pendidikan Nasional, dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Secara keseluruhan, proses perencanaan dimulai dengan; 1) menganalisis ide-ide dan konsep KPSM kemudian merumuskan fungsi dan tugas pokok Pamong Belajar dalam mengembangkan kelompok dan merumuskan kompetensi yang dibutuhkan untuk tugas-tugas tersebut, 2) berdasarkan rumusan tugas dan fungsi pokok, disusun tujuan pelatihan, 3) rangkaian materi dan pokok bahasan serta dituangkan kedalam Garis-garis Besar Program Pelatihan, 4) kemudian direvisi

melalui uji coba dan seminasi. 5) kemudian masing-masing anggota tim melakukan studi lapangan. Berdasarkan hasil studi lapangan draft rancangan pelatihan ditinjau kembali melalui uji coba kualitatif, 6) kemudian diseminarkan untuk melahirkan desain pelatihan yang sesungguhnya, 7) setelah itu, desain diserahkan kepada panitia penyelenggara pelatihan yang dibentuk oleh Direktorat Tenaga Teknis. Berdasarkan tahapan proses perencanaan pelatihan, apa bila dibandingkan dengan tiga model perencanaan pelatihan yang dikemukakan dalam kerangka teori, maka proses perencanaan pelatihan pengembangan KPSM tersebut cenderung menggunakan model interaktif. Kelemahan utama model ini adalah sulit memaksimalkan pembelajaran, baik proses maupun hasil, serta sangat terbuka terhadap subjektivitas dan opini terutama para ahli yang terlibat.

2. Identifikasi dan penentuan kebutuhan pelatihan dilakukan melalui pendekatan *task analysis* dengan melibatkan orang-orang dan lembaga yang sudah dianggap berpengalaman dengan kelompok sejenis, terutama dalam menentukan fungsi dan tugas tugas pokok serta pengetahuan, skill dan *attitude* yang diperlukan dalam melaksanakannya tugas dan fungsi pokok tersebut. Meskipun untuk memvalidasi rumusan fungsi dan tugas pokok melibatkan Pamong Belajar melalui proses studi lapangan, namun tidak diikuti dengan pemilihan sampel yang representatif.
3. Tujuan pelatihan, rincian program pelatihan serta strategi dan metode ditetapkan berdasarkan pemahaman perancang dan hasil kajian terhadap konsep KPSM serta studi lapangan. Kemudian divalidasi

melalui seminar dengan melibatkan pihak-pihak seperti; LSM, BAPENAS, serta pakar dari perguruan tinggi. Oleh sebab itu, terbuka lebar kemungkinan munculnya opini dan subjektivitas sehingga kebutuhan dan tujuan pelatihan yang disusun terkadang sangat subjektif.

4. Hambatan dan kepentingan yang bersifat birokratis sering merupakan benturan dalam mewujudkan program pelatihan yang efektif. Pemahaman akan nilai-nilai ideal sebuah program pelatihan sering harus kalah oleh kepentingan-kepentingan yang muncul saat itu. Oleh sebab itu diperlukan keberanian dan kemauan untuk berbuat lebih baik sesuai dengan nilai-nilai.

## **B. Implikasi Penelitian**

### **1. Implikasi Teoritis;**

- a. Dari temuan penelitian diketahui bahwa proses perencanaan pada Pelatihan Pengembangan KPSM cenderung menggunakan model *interaktif* yang dikemukakan oleh Caffarella. Model interaktif lebih mengutamakan keahlian atau kemampuan yang harus dikuasai oleh karyawan. Berdasarkan pengalaman model ini efektif diterapkan pada organisasi yang telah memiliki struktur matang, seperti organisasi militer, organisasi bisnis serta organisasi pemerintah khususnya pada pelatihan bagi jabatan yang telah memiliki standar baku. Tetapi apabila model tersebut diterapkan dalam pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan suatu program tertentu atau untuk memberdayakan masyarakat maka dibutuhkan kajian yang lebih mendalam. Berdasarkan rekomendasi Davis & Davis 1998, maka proses

perencanaan pelatihan seperti untuk pengembangan KPSM lebih tepat menggunakan model Linear karena model ini terbukti sangat efektif dalam memaksimalkan hasil pembelajaran dalam pelatihan dan berorientasi kepada kebutuhan orang yang akan dilatih.

- b. Identifikasi dan penentuan kebutuhan pelatihan menggunakan pendekatan *task analysis* (analisis tugas) pada umumnya cenderung bersifat *top-down*. Jika tidak diikuti dengan merumuskan standar kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut lelaui satu proses yang ajeg, maka sulit untuk mengukur efektifitas pelatihan.
- c. Merumuskan rincian program pelatihan, seperti; materi, strategi dan metode, evaluasi, sumber daya dan sebagainya dibutuhkan adanya keseimbangan; kepentingan organisasi dan kepentingan peserta serta lingkungan. Memahami tujuan yang akan dicapai sebagai dasar dalam memilih materi, mengurainya, serta menyusun ke dalam satu paket yang logis dan sistematis. Pemilihan strategi dan metode sangat tergantung kepada bagaimana konsep yang terkandung di dalam, materi serta visi dan misi pelatihan. Karena walau bagaimanapun, belajar dalam pelatihan meliputi banyak aspek, dengan demikian penting mempertimbangkan hasil yang diharapkan (tujuan), karakteristik pembelajaran serta siapa yang menyampaikan dan bagaimana mengukurnya.
- d. Melihat pelatihan sebagai satu sistem mengandung makna menjadikan pelatihan sebagai bahagian integral dalam pengembangan organisasi, membangun sumber daya manusia serta meningkatkan efektifitas dan

efisiensi pembinaan dan pengembangan. Oleh sebab itu ia merupakan siklus yang memiliki kontinuitas dan harus terjaga. Efektifitas pelatihan ditentukan oleh seberapa besar pelatihan dapat menjembatani kebutuhan akan pelatihan, bukan pada seberapa banyak peserta atau karyawan yang dilatih.

## 2. Implikasi Praktis

Efektifitas penyelenggaraan pelatihan sangat ditentukan oleh efektifitas proses perencanaan. Efektifitas perencanaan sangat ditentukan oleh pemahaman para perancang (perencana) terhadap segala aspek tentang pelatihan. Pemahaman yang sempit terhadap aspek-aspek dalam pelatihan disamping menjadikan pelatihan tidak efektif juga tidak efisien.

Setiap model proses perencanaan pelatihan memiliki keunggulan-keunggulan dan persaratan penerapan. Oleh sebab itu diperlukan evaluasi menyeluruh dan konsisten terhadap pelatihan yang telah diselenggarakan, terutama pengaruh pelatihan terhadap organisasi dan kinerja karyawan. Artinya; untuk mengetahui apakah pelatihan efektif dan menguntungkan bagi organisasi, tidak ditentukan tingginya perolehan hasil atau prestasi belajar peserta yang diukur melalui post-test. Tetapi lebih ditentukan oleh seberapa besar dampak pelatihan terhadap individu yang dilatih dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya serta pengaruhnya terhadap organisasi, diukur tiga sampai sembilan bulan setelah pelatihan.

Oleh sebab itu hasil pos-test atau test sumatif tidak tepat dijadikan sebagai sumber informasi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan juga tidak signifikan dalam menentukan efektifitas pelatihan secara

keseluruhan. Kesimpulan yang sama juga terdapat dalam penelitian Kontoghiorhes, 1999.

Evaluasi inipun membutuhkan metode tertentu dan telah harus dirancang ketika pelatihan direncanakan. Maksudnya adalah agar proses perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi pelatihan merupakan satu kesatuan yang integratif dan berkesinambungan.

### **C. Rekomendasi**

Berkaitan dengan temuan dan pembahasan penelitian, maka dengan ini disarankan kepada pihak Direktorat Tenaga Teknis, bahwa;

1. Untuk mengetahui apakah model proses perencanaan Pelatihan Pengembangan KPSM yang diterapkan saat ini efektif atau tidak, diperlukan studi yang lebih mendalam dan penerapan setiap langkah dan prosedur ilmiah secara konsisten dan ketat, terutama dalam pemilihan metodologi dan sampel. Kajian ini sangat penting karena pelatihan ternyata adalah sebuah proses yang kompleks, dan melibatkan banyak faktor.
2. Direktorat Tenaga Teknis sebaiknya memiliki *base line data* yang lengkap tentang profil SKB, baik program maupun ketenagaan. Hal ini akan memudahkan dalam memberikan bimbingan teknis dan memprediksi kebutuhan pengembangan kelembagaan dan ketenagaan SKB. Begitu juga dengan data-data tentang penyelenggaraan kelompok belajar yang pernah ada di SKB. Hal ini akan sangat membantu dalam upaya mengembangkan konsep dan model KPSM.

3. BPKB yang ada harus diberdayakan sesuai dengan karakteristik daerah dan masyarakat di mana BPKB tersebut berada. Serta didorong untuk mampu menjadi perpanjangan tangan (mediator) Direktorat dalam membina dan mengembangkan SKB dan tenaga kependidikan luar sekolah secara teknis dan edukatif. Pembinaan yang sentralistik telah terbukti tidak efektif dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi lembaga SKB dan tenaga kependidikan luar sekolah.
4. Diharapkan Direktorat Tenaga Teknis dapat mendorong tumbuhnya studi ekperimental untuk menemukan model dan pendekatan yang cocok dalam keseluruhan proses penyelenggaraan pelatihan untuk pengembangan KPSM ini, baik dalam proses perencanaan, penyelenggaraan, evaluasi serta komponen pelatihan lainnya. Rekomendasi ini sekaligus ditujukan kepada peneliti lain. Studi eksperimen tersebut bisa dilekatkan kedalam proses perencanaan pelatihan KPSM untuk tahun mendatang dengan membandingkan dua model perencanaan pelatihan. Model linier yang dikemukakan oleh Knowles dan Houle yang berorientasi kepada kebutuhan, dan model interaktif yang berorientasi kepada tugas-tugas atau kompetensi. Eksperimen juga dapat dilakukan dengan menerapkan model pelatihan sebagaimana yang dikemukakan oleh Zainudin Arif, dkk (1986). Dua model yang pada prinsipnya sama-sama berorientasi kepada kebutuhan peserta. Model pelatihan Kombinasi dan Model Pelatihan Berdasarkan Kebutuhan. Hal ini sangat penting, karena pengembangan KPSM berhubungan dengan upaya PLS memberdayakan masarakat. Oleh sebab itu, program yang dikembangkan akan lebih baik jika

berorientasi kepada kebutuhan masyarakat, bukan kebutuhan lembaga. Prinsip ini tidak hanya berimplikasi terhadap proses perencanaan tetapi juga terhadap strategi penyelenggaraan dan evaluasi terhadap pelatihan.

5. Program pemberdayaan masyarakat, sebagai *human investment*, tidak hanya membutuhkan kesempurnaan konsep dan kecukupan modal tetapi juga memerlukan kontinuitas pembinaan. Inilah yang selama ini terbukti sangat minim dilakukan oleh Dittentis. Pergantian pimpinan tidak harus diikuti oleh pergantian kebijakan tentang program. Hal ini sangat penting, karena untuk memasyarakatkan program-program yang mencakup keberagaman masyarakat dan jangkauan wilayah yang luas, memerlukan proses dan pengkajian yang berkelanjutan serta jangka waktu lama dan perencanaan yang strategis.
6. Pengalaman menunjukkan bahwa; ternyata program-program yang bersifat top down dan sentralistik ternyata tidak efektif untuk seluruh wilayah Indonesia. Oleh sebab itu diharapkan adanya kajian yang meliputi kawasan dan geografis tertentu. Seperti kajian terhadap model KPSM yang sesuai bagi masyarakat pantai (pesisir), model bagi masyarakat daratan terutama pedesaan, dan model bagi masyarakat di wilayah perkotaan. Walau bagaimanapun, letak geografis masyarakat mempengaruhi struktur sosial budaya mereka dan mempengaruhi karakteristik dan perilaku keseharian. Kebutuhan masing-masing satuan masyarakat tersebut jelas akan berbeda. Hal tersebut akan terwujud apabila Dittentis mampu mengembangkan dan menerapkan sistem dan mekanisme kerja SKB sebagai UPT Diklusepora yang mapan

dan sesuai dengan kecendrungan-kecendrungan kebutuhan akan pembangunan masyarakat.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Disadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan dalam mengungkap temuan dan hanya meliputi salah satu fase dalam proses pelatihan. Keterbatasan tersebut disebabkan oleh keterbatasan analisis dan keterbatasan dalam melakukan observasi serta keterbatasan dalam menyimpulkan.

Keterbatasan tersebut juga disebabkan oleh keterbatasan dalam pemahaman teoritis dan penerapan metodologi penelitian. Oleh sebab itu penelitian lebih lanjut sangat disarankan untuk menemukan model yang sesuai bagi proses perencanaan Pelatihan Pengembangan KPSM bagi SKB di seluruh wilayah Indonesia... \*\*\*\*\*

