

ISSN : 0854-2627

Jurnal
TARBIYAH

Pengembangan Wawasan Kependidikan Islam & Keagamaan

NOMOR : 29 TAHUN VIII

JULI - SEPTEMBER 2000

**Pendidikan Islam di Asia Tenggara
Kasus Minoritas Muslim Philipina**

Pendidikan Menurut Progresivisme

Arah Baru Kurikulum Pendidikan

**Desain Pelatihan, Sebuah Alternatif
Pengembangan SDM**

**Diterbitkan oleh
FAKULTAS TARBIYAH IAIN SUMATERA UTARA MEDAN**



JURNAL TARBIYAH

Penanggung Jawab
H. Bahasan Siregar

Pengarah
Fachruddin

Wakil
Sangkot Nasution

Ketua Penyunting
Irwan Nasution

Wakil
Syafaruddin

Sekretaris
Masganti

Staf Penyunting
Amiruddin Siahaan, Al Rasyidin,
Asrul, Wahyudin Nur Nasution,
Bustamal MS, Abd. Halim Nasution

Staf Ahli
H.Haidar Daulay, H.M.Farid
Nasution, Abu Bakar M. Luddin,
Hasan Asari, H.Anwar Saleh Daulay,
H.Fachrur Razy Dalimunthe,
H.A.Rahman Is,
H.Syaiful Achyar Lubis

Tata Usaha
Irwansyah, Khoiruddin, Samidi

Setting/layout
Fahrin Malau

Keuangan
Zahara Balatif

Penerbit
Fakultas Tarbiyah IAIN-SU
Jl. Willem Iskandar Medan

ISSN 0845-2627

STT:No.2422/SK/DITJEN

PPG/STT/1988

DAFTAR ISI PENGANTAR REDAKSI

- Ø Pendidikan Islam di Asia
Tenggara (Kasus Minoritas
Muslim Pilipina)
Oleh: Al Rasyidin 3
- Ø Pendidikan Menurut
Progresivisme
Oleh: Hendri Fauza 16
- Ø Arah Baru Kurikulum
Pendidikan
Oleh: Asrul 22
- Ø Desain Pelatihan
*Sebuah Alternatif Pengembangan
Sumber Daya Manusia*
Oleh: Mardianto 30

PENGANTAR REDAKSI

Bagi masyarakat akademik, jurnal merupakan salah satu pilar bagi tegak kokohnya citra ilmiah dalam dinamika kampus. Demikian pula jurnal Tarbiyah kembali hadir untuk nomor 29 priode tahun 2000. Paling tidak jurnal ini masih tetap eksis dengan menerbitkan berbagai kajian dalam upaya menjadikannya sebagai sarana informasi ilmiah tentang pendidikan dan keagamaan.

Pada penerbitan kali ini redaksi memuat sejumlah tulisan para dosen di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN SU yang mengetengahkan kajian-kajian di bidang pemikiran kependidikan, yaitu pendidikan Islam di Asia Tenggara (kasus minoritas muslim Pilipina) ditulis oleh Drs. Al Rasyidin, M.Ag, kemudian Drs. Henri Fauza menulis pendidikan menurut progresivisme, Drs. Asrul mengkaji tentang arah baru kurikulum pendidikan, dan desain pelatihan sebagai sebuah alternatif pengembangan SDM oleh Drs. Mardianto, M.Pd.

Semoga kehadiran jurnal nomor 29 ini tetap dapat mengisi ruang gerak bagi sosialisasi pemikiran para peminat kajian kependidikan dan keagamaan. Selamat membaca !

Penyunting

DISAIN PELATIHAN SEBUAH ALTERNATIF PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Mardianto*

Pendahuluan

Dalam buku *The Technological society* yang ditulis oleh Jusques Ellul bahwa perkembangan yang sangat menonjol akan terjadi pada transformasi metode pendidikan dan masalah reproduksi manusia. Dimana pengetahuan manusia akan dialihkan langsung ke dalam sistem syaraf melalui pesan-pesan dengan kode-kode elektronik dan dikumpulkan dalam "bank elektronik".¹ Seperti tak terbayangkan betapa kemajuan teknologi, humanisme, dan spritual manusia kian jauh meninggalkan hayalan-hayalan yang tidak pernah mungkin pada masa sebelumnya.

Menanggapi apa yang diinginkan tentu harus banyak kerja, salah satu yang dilakukan orang adalah mengembangkan sumber daya manusia. Ada tiga hal yang selalu dilakukan untuk kegiatan ini yakni; pelatihan (*training*), pendidikan (*education*),

dan pengembangan (*development*).² Masing-masing kegiatan tersebut tentu memiliki karakteristik sendiri yang dengannya menjadi satu kekuatan untuk mengembangkan sumber daya manusia baik pada karakteristik proses maupun pada tujuan yang ditetapkan.

Mengenai karakteristik secara tepat dan benar, akan besar artinya untuk merancang satu program pelatihan. Seperti disebutkan bahwa; *a design process can also start with the formulation of a tentative solution, based on minimal analysis, and the solution will the be adapted and rebulit during the process.*³ Identifikasi dari tiga hal tersebut dapat dilihat pad tabel 1.

Tulisan ini diarahkan pada upaya mengembangkan pelatihan sebagai satu kegiatan alternatif bagi pengembangan sumber daya manusia, dan dengan pendekatan epistemologi diharapkan dapat

* Penulis adalah dosen Fakultas Tarbiyah IAIN SU Medan

¹ A. Makmur Makka, *Tahun 2000*, Harian Republika, 30 Desember 1999, hal. 12

² Abi Sujak, *Kepemimpinan Manajer*, Jakarta, Rajawali, 1990, hal. 241

³ Tjerd Plomp, Donal P. Ely, *International Encyclopedia of Educational Technology*, Cambridge, Pergamon, 1996, hal. 22

menjawab bagaimana merancang/mendisain kegiatan pelatihan yang efektif?

Sebuah kegiatan pelatihan, biasanya harus disandarkan pada apa yang menjadi paradigma program pengembangan sumber daya manusia pelaksana atau pihak yang mengadakan pelatihan. Banyak pelatihan dilakukan tanpa arah yang jelas dan tujuan yang samar, akibatnya proses hanya dilaksanakan untuk memenuhi target dan sekedar parade serimonial saja. Untuk itu hal yang pertama diperhatikan dalam hal ini adalah paradigma pelatihan itu sendiri.

Paradigma pelatihan diartikan sebagai satu landasan yang memberikan dasar-dasar kegiatan pelatihan dilakukan. Dasar-dasar tersebut dalam hal ini dikembangkan dari tiga hal yakni: dasar filosofi, dasar edukasi dan dasar organisasi.

Dasar Filosofi

Kegiatan pelatihan adalah pengembangan proses berangkat dari nilai-nilai dasar kemanusiaan yang didalamnya memungkinkan untuk dilakukan pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini rujukan nilai vertikal dapat dijadikan sebagai satu landasan, menurut agama Islam kualitas pribadi sebagai *abdun*⁴ adalah satu cita-cita yang menjadi dambaan bagi setiap insan. Kualitas pribadi tentu yang bertanggungjawab adalah mampu mengemban tugas suci yang memiliki kualitas iman, ilmu serta amal. Kegiatan pengintegrasian iman sebagai

keyakinan, ilmu sebagai landasan dan amal sebagai aksi membutuhkan bimbingan dan pengarahan. Dalam hal inilah pelatihan memberikan mediasi sebagai alternatif.

Dasar Edukasi

Kegiatan pelatihan mengandung nilai-nilai yang sarat dengan proses komunikasi antar generasi, antar kelompok, dan antar individu. Komunikasi yang harmonis tentu adanya interaksi, interpedensi, suplementasi. Paket pelatihan diawali dari adanya tiga proses di atas, dengan hal tersebut, kegiatan ini tentu menjadi salah satu tugas insani dimuka bumi.⁵ Perlunya hal ini, karena kegiatan pendidikan dan pelatihan memang harus memperhatikan banyak faktor. Menurut Karl Mannheim Pendidikan hanya dapat dipahami bila kita mengetahui siapa mengajar siapa, di masyarakat apa, bilamana dan di mana, serta untuk posisi sosial apa anak didik itu dididik.⁶

Dasar Organisasi

Kegiatan pelatihan biasanya dilakukan oleh satu lembaga untuk kepentingan sumber daya yang mendukung peningkatan lembaga itu sendiri. Beragamnya misi dan visi satu lembaga akan memberi warna terhadap model dan tuntutan untuk melaksanakan kegiatan pelatihan. Diketahui bahwa sebuah organisasi dalam menjalankan operasinya merupakan perpaduan tiga sumber yakni finansial, fisik dan

⁴ QS. 51:56

⁵ QS:3:14

⁶ Sanafiah Faisal, *Sosiologi Pendidikan*, Surabaya, Usaha Nasional, tt

manusia. Pengembangan sumber daya manusia, menurut Nedler harus memenuhi kriteria sebagai proses belajar yang terorganisir pada periode waktu tertentu, untuk menyediakan kemungkinan perubahan perilaku.⁷

Disain Pelatihan

Kegiatan pelatihan merupakan satu tatanan yang dapat mengorganisir sumber daya manusia, tujuan-tujuan, administrasi dan peralatan serta teknologi pembelajaran secara sistematis dan satu paket kegiatan. Untuk itulah maka pengembangan kegiatan pelatihan membutuhkan satu disain yang mampu memberikan dasar yang kuat, proses dan sistematis serta tujuan yang rasional dan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

Disain pelatihan yang selalu dilaksanakan selama ini didaftarkan pada strategi pembelajaran yang telah banyak dikembangkan oleh para ahli. Jerold E. Keemp memberikan satu model bahwa sedikitnya ada empat hal yang harus diperhatikan dalam disain ini yakni; perancangan pengajaran, pengajar, ahli mata pelajaran dan penilai.⁸ Sementara itu dalam perspektif organisasi S.P. Siagian memandang pendidikan dan latihan merupakan satu siklus yang dengannya dapat mengembangkan sumber daya insani. Siklus

tersebut meliputi; analisa kebutuhan, keputusan penyelenggaraan, seleksi peserta, penyusunan program, penyusunan bahan ajar, seleksi pengajaran, penentu teknik dan metode, penyusunan program, penyelenggaraan dan evaluasi.⁹

Pada bagian lain, memandang pelatihan sebagai proses pendidikan orang dewasa A.G. Lunandi, menegaskan sedikitnya rancangan kegiatan pelatihan diawali dengan lima pertanyaan penting yang harus dijawab yakni:

1. Siapa yang akan dididik
2. Apa yang akan mereka pelajari
3. Siapa yang akan menyampaikan pelajaran
4. Dengan cara bagaimana mereka akan dididik
5. Bagaimana hasil pendidikan akan dievaluasi.¹⁰

Satu lagi dari pendekatan pembelajaran, Leonard Nadler mengembangkan disain yang diharapkan mampu memberikan satu sistematisa konsep pembelajaran yang sesuai dalam kegiatan pelatihan.¹¹ Disain tersebut adalah sebagai berikut: (lihat Tabel 2)

Lain halnya dengan latihan kepemimpinan pelajar Islam yang ditawarkan sebagai satu model perenca-

⁷ Leonard Nadler dan Gerland D. Winggs, *Managing Human resource Development*, Jossey Bass, San Fransisco, 1986, hal. 5

⁸ Jerold E. Kemp. *Proses Perancangan Pengajaran*, Bandung, ITB Bandung, 1994, hal. 23

⁹ S.P Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta, Gunung Agung, 1987, hal. 180

¹⁰ A.G. Lunandi, *Pendidikan Orang Dewasa*, Jakarta, Gramedia, 1981, hal. 46

¹¹ Leonard Nadler, *Designing Training Programs*, California, Addison Weley Publishing, 1982, hal. 12

naan oleh Hisham al Talib, menurutnya untuk mendisain pelatihan ini diperlukan sembilan pertanyaan untuk dijawab yakni; apa, mengapa, siapa, bagaimana, bila, dimana, berapakah biayanya, apakah manfaatnya, serta apa rumusan komisi yang akan dihasilkan.¹² Melengkapi disain yang dikembangkan oleh para praktisi, dalam hal ini Derek Lockwood yang memberikan alternatif untuk peningkatan supervisor dan manajemen madya maka disain pelatihan yang efektif harus didasarkan pada tiga tahapan yakni; identifikasi kebutuhan pelatihan, penetapan unsur-unsur program pelatihan, dan pembuatan mekanisme pengukuran dan pengendalian.¹³

Dari beberapa disain yang dikemukakan oleh para ahli di atas, tentu memiliki landasan yang memang berorientasi pada tujuan apa yang akan diinginkan oleh pelatihan tersebut. Dengan dasar tersebutlah disain pelatihan dimodifikasi sedemikian rupa untuk diterapkan pada satu lembaga atau organisasi. Akumulasi dari disain yang telah dikembangkan di atas dapat diidentifikasi karakteristiknya sebagaimana terurai dalam tabel berikut: (lihat tabel 3)

Menurut penulis, disain pelatihan memang harus didasarkan pada tujuh hal utama yakni; pelatih, peserta, pelaksana, tujuan, materi, strategi, dan evaluasi. Tentunya banyak lainnya

yang juga memberikan arti penting bagi unsur pelaksanaan sebuah pelatihan dan dalam disain alternatif yang penulis kemukakan ini berangkat dari tujuh unsur diatas.

Pelatih

Pelatih adalah orang yang memiliki kualifikasi tertentu sehingga dirinya dapat diangkat menjadi pelatih untuk sebuah kegiatan pelatihan.

Kualifikasi tersebut, antara lain;

- a. Mempunyai kepribadian sesuai dengan misi pelatihan
- b. Mempunyai wawasan tentang pendidikan dan pembelajaran
- c. Mempunyai wawasan tentang; psikologi, organisasi, andragogi
- d. Berkepribadian seorang pembimbing, dan pembina.

Peserta

Peserta adalah orang yang tercatat sebagai anggota turut aktif dalam kegiatan pelatihan secara penuh terlibat untuk mengikuti proses dan mempunyai target untuk mencapai tujuan pelatihan.

Kualifikasi peserta dapat diseleksi berdasarkan;

- a. Analisis kebutuhan organisasi
- b. Memiliki motivasi, komitmen serta daya tahan fisik yang mendukung
- c. Dapat diperhitungkan sebagai satu investasi sumber daya manusia.

Pelaksana

Pelaksana sebagai satu lembaga organisasi yang menginginkan kegiatan pelatihan dilaksanakan biasanya memiliki komitmen bahwa investasi

¹² Hisham Al Talib, *Panduan Latihan bagi Juru Dakwah*, Jakarta, Media Dakwah, 1996, hal. 115

¹³ Derek Lockwood, *Desain Pelatihan Efektif*, Jakarta, Gramedia, 1994, hal. 21

sumber daya manusia merupakan satu alternatif untuk pengembangan lembaga atau organisasinya. Untuk itu pelatihan dibutuhkan sebagai satu sarana;

- a. Media investasi jangka panjang
- b. Pengembangan sumber daya manusia
- c. Peningkatan kualitas serta pengembangan karier

Tujuan

Tujuan merupakan titik akhir yang harus ditetapkan sebagai acuan kegiatan program pelatihan dilaksanakan. Tujuan pelatihan harus dapat merefleksikan hal-hal berikut:

- a. Tujuan total program pelatihan
- b. Tujuan organisasi
- c. Tujuan peserta
- d. Tujuan instruksional

Materi

Materi merupakan bahan atau muatan yang akan diberikan kepada peserta untuk dijadikan masukan sehingga peserta pelatihan keluar dengan satu perubahan. Bangunan materi dapat disebut dengan kurikulum, untuk itu materi ini harus memperhatikan hal berikut:

- a. Variabel psikologi
- b. Variabel perilaku peserta
- c. Variabel logika pembelajaran
- d. Variabel pemecahan masalah

Strategi

Strategi adalah satu rangkaian metode, teknik serta pendekatan yang harus dilakukan oleh pelatih untuk membuat lingkungan belajar pada ke-

giatan pelatihan. Untuk pengembangan strategi maka hal-hal yang dibutuhkan meliputi:

- a. Instrumen pelatihan
- b. Kurikulum pelatihan
- c. Keterampilan pelatihan

Evaluasi

Evaluasi adalah satu instrumentasi untuk melihat tingkat keberhasilan kegiatan pelatihan baik berupa proses (*out come*) maupun produk (*oyt put*). Nilai-nilai yang harus diperhatikan untuk kegiatan evaluasi ini adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan evaluasi
- b. Instrumen evaluasi
- c. Waktu evaluasi
- d. Rekomendasi tindak lanjut pasca evaluasi.

Rangkaian disain ini dapat dikembangkan dengan melihat langkah-langkah kegiatan yang dapat dilakukan oleh seorang disainer yakni: (lihat tabel 4)

Perspektif Pelatihan

Menurut penulis, masa depan pendidikan akan sarat dengan banyak alternatif yang dikembangkan oleh berbagai media, dan sumber daya pendidikan. Untuk itu pelatihan sebagai satu alternatif, akan eksis, bila ditata sedemikian rupa dan tentunya mampu mensintesis antara perkembangan teknologi, elektroika, humanisme, tuntutan keterampilan dan kebutuhan organisasi atau lembaga. Seorang disainer pelatihan tentu mempunyai obsesi bahwa unsur-unsur di atas, dapat dipadu menjadi satu paket pelatihan dan bukan

problem atau merupakan tantangan tetapi justru menjadi pengkayaan sumber daya pelatihan.

Penutup

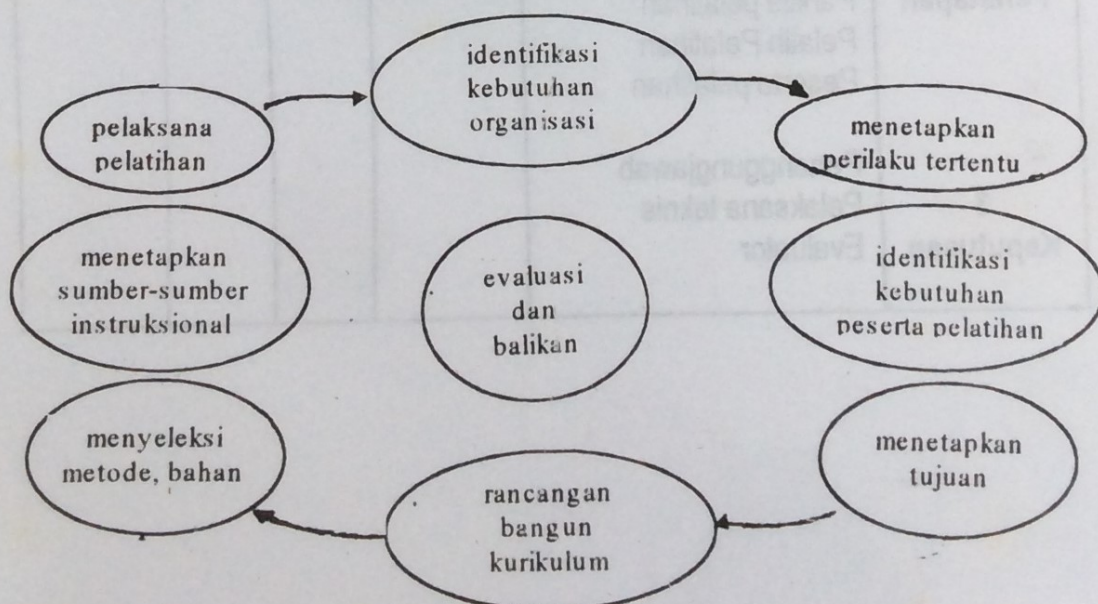
Pelatihan, pendidikan dan pengembangan disatu sisi memiliki kesamaan, namun pada tekanan tertentu mempunyai daya beda yang dengannya

menjadi kekuatan masing-masing. Pelatihan dalam hal ini tetap eksis mengembangkan sumber daya manusia, dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran yang semakin berkembang. Untuk itu kemampuan kita mendisain pelatihan merupakan awal dari kesuksesan menjadikan pelatihan sebagai alternatif pengembangan sumber daya manusia di masa depan.

TABEL 1

| Unsur | Pendidikan | Pelatihan | Pengembangan |
|-----------|---|--|--|
| Taksonomi | Kognitif, afektif, konatif | Psikomotorik, afektif | Afektif, Kognitif, Konatif |
| Dasar | Ilmu pengetahuan | Keterampilan | Pekerjaan |
| Proses | Rangkaian program pencapaian ilmu pengetahuan yang bisa digunakan untuk memperbaiki kemampuan manusia, tingkah laku, keterampilan manusia melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan | Rangkaian program dan pelaksanaan yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan dan memperbaiki keterampilan atau kemampuan berbuat sebagaimana yang diharapkan | Rangkaian program yang berkaitan dengan peningkatan atau penajaman keterampilan mengenalisa, memimpin, mengawasi dan mengelola |
| Tujuan | Perluasan wawasan menuju keutuhan kepribadian | Pengasahan keterampilan menuju kemampuan bersaing | Pembinaan kerja menuju profesionalisme |

Tabel 2
Disain Pelatihan Leonard Nadler



Tabel 3
Identifikasi Karakteristik Disain Pelatihan

| No | Subjek | Pendekatan | Identifikasi | | | | | | |
|----|-----------------|--|--------------|---------|-----------|--------|----------|----------|----------|
| | | | Pelatihan | Peserta | Pelaksana | Tujuan | Material | Strategi | Evaluasi |
| 1. | Jerold E. Kemp | Rancangan | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 2. | S.P. Ssiagian | Pengajaran | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3. | A.G. Lunandi | Pengembangan SDI | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4. | Leonard Nadler | Androgogi | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5. | Hisham Al Talib | Training | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6. | Derek Lockwood | Dakwah Islam Supervisi Manajemen | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Tabel 4
Daftar Cheklis Persiapan Pelatihan

| Langkah | Aktivitas | Cheklis | | | |
|----------------|---------------------|----------|-------|-------|--------|
| | | Personal | Waktu | Biaya | Tempat |
| 1 Persiapan | Tempat pelatihan | | | | |
| | Instrumen pelatihan | | | | |
| | Material pelatihan | | | | |
| | Panduan pelatihan | | | | |
| 2 Penetapan | Tujuan Pelatihan | | | | |
| | Waktu pelatihan | | | | |
| | Biaya pelatihan | | | | |
| | Panitia pelatihan | | | | |
| | Pelatih Pelatihan | | | | |
| 3 Keputusan | Peserta pelatihan | | | | |
| | Penanggungjawab | | | | |
| | Pelaksana teknis | | | | |
| | Evaluator | | | | |