

Volume XIX No. 22 Mei - Agustus 2006

ISSN 0853 - 1951

VISI WACANA

Majalah Ilmiah Pendidikan, Sain, Teknologi dan Seni



Alamat Redaksi:
Jln. Negla No.20 RT.02 RW.04 Bandung
Kode Pos 40154 ☎ (022) 70163689

Mulai Terbit Tanggal 3 Mei 1995 dan
Diterbitkan oleh IMAISPA Bandung
ISSN: 0853 - 1951

Pembina:

Ketua IMAISPA - Bandung

Ketua Pengarah:

Anif Rahman, Drs., M.Pd.

Wakil Ketua Pengarah:

Ia Siti Jahra, Dr., M.Si.

Sekretaris Redaksi:

Suhut Saragih, Drs., M.Pd.

Ketua Penyunting:

Aah Maman, Drs., M.S.

Sekretaris Penyunting:

Amrudin Subhan, Drs., M.Pd.

Dewan Penyunting:

Almad Lut Husbuan, Drs., M.Si.

M. Idris, Ir., MP.

Ilustrator:

Dedy Mulyana, Drs.

Kesamping:

Hidayat, Drs., M.Si.

Sekretar:

Hermunuklis, Drs., M.Kes.

TUJUAN VISI WACANA

Visi Wacana terbit tiga kali setahun. Dua tujuan Visi Wacana: (1) membangun, menciptakan dan meningkatkan budaya menulis berdasarkan kaidah-kaidah ilmiah; (2) menyediakan wahana menyalurkan dan mewujudkan telaah kritis yang dapat dipertanggung-jawabkan secara ilmiah ditinjau dari etimologi, proses dan konteks.

Ruang lingkup Visi Wacana: (1) karya ilmiah (artikel), telaah kritis atas ranah Pendidikan, Sains-Teknologi dan Seni; (2) rangkuman hasil penelitian; (3) laporan seminar dan atau diskusi; (4) pembahasan atau timbangan buku

Struktur karya ilmiah yang dianut Visi Wacana terdiri atas: (1) judul tulisan, (2) abstrak, 75 kata untuk artikel dan 100 kata untuk laporan hasil penelitian, (3) pengantar atau pendahuluan memuat tema dan focus telaah, (4) pembahasan memuat landasan konseptual, analisis penulis, penyelesaian masalah, penentuan kebijakan, (5) kesimpulan pembahasan, dan (6) daftar pustaka

Redaksi

Alamat Redaksi:

Jln. Negeri No.20 RT.02 RW.04 Bandung

Kode Pos 40134 ☎ (022) 79163689

DAFTAR ISI

Artikel Dan Hasil Penelitian Ilmiah

Percepatan Pembelajaran Dan Mutu Sekolah (1)	Derliana Marbun Dosen Fak. Tarbiyah IAIN Sumatera Utara
Kemitraan Sekolah Dengan Dunia Kerja Dalam Pengendalian Mutu Pendidikan (13)	Surya Darma Tutor Universitas Terbuka, Guru di SMA Negeri 1 Talawangi Labuhan Ruku
Prinsip-Prinsip Pelaksanaan Evaluasi Hasil Be- lajar Fisika Di Perguruan Tinggi Berdasarkan Pada Kurikulum Berbasis Kompetensi (26)	Mara Bangun Harahap Dosen Jurusan Fisika FMIPA UNIMED
Pendidikan Dan Dunia Kerja (37)	Nunzairina Dosen DPK STAIS Bahriatul Ulum Sibolga
Analisis Komunikasi Organisasi Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan/Pengajaran (44)	Salim Dosen Fak. Tarbiyah IAIN Sumatera Utara
Implementasi Quantum Teaching Di Sekolah (54)	Ira Suryani Dosen Fak. Tarbiyah IAIN Sumatera Utara
Sistem Dan Model Pelatihan Alternatif Pengembangan SDM (68)	Mardianto & Amini Dosen Fak. Tarbiyah IAIN Sumatera Utara & Dosen Tetap Yayasan, FKIP UMSU
Pemeroleshan Kalimat Tanya Anak Usia 2 Tahun : Nana (78)	Fahriany Dosen Fak. Tarbiyah IAIN Sumatera Utara
Penerapan Teknologi Instruksional Dalam Men- dukung Proses Pembelajaran (Suatu Analisis Dan Strategi Untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan) (95)	Haidir Dosen Fak. Tarbiyah IAIN Sumatera Utara
Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi (109)	Abd.Muhyi Batubara Dosen Fak. Tarbiyah IAIN Sumatera Utara

Editorial

Rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu persoalan besar yang dihadapi dunia pendidikan nasional. Terlebih lagi kalau dihubungkan dengan tuntutan pasar bebas. Kondisi sumberdaya manusia (SDM) Indonesia belum sesuai dengan keinginan standar internasional. Untuk mencapai standar SDM yang sesuai harapan tersebut banyak faktor yang mempengaruhinya sehingga banyak pula upaya yang harus dilakukan.

Dalam edisi kali ini akan disajikan beberapa pemikiran yang berkaitan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan. Diantaranya mengenai efektivitas proses pembelajaran yang haruslah didasarkan pada anggapan bahwa pembelajar adalah kreator, mampu bekerjasama dan menjamin prestasi kelompok, kesalingterkaitan, belajar sebagai aktivitas pikiran dan tubuh, program belajar yang menyediakan lingkungan belajar yang kaya pilihan dan cocok untuk seluruh gaya belajar.

Pengembangan pendidikan, yang merupakan suatu proses pembangunan ekonomi masyarakat. Dengan meningkatkan mutu pendidikan, di satu pihak, akan meningkatkan produktivitas SDM dipihak lain. Peningkatan produktivitas ini akan meningkatkan kemampuan produksi. Kenaikan kemampuan produksi ini akan meningkatkan penghasilan individu dan masyarakat yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan hanya dengan kondisi masyarakat yang sudah sejahtera kualitas mutu pendidikan dapat dikedalikan

Dan banyak lagi pemikiran-pemikiran dan hasil penelitian lain yang menarik untuk kita kaji, sehingga dapat wacana ini dapat menambah wawasan.

Redaksi

SISTEM DAN MODEL PELATIHAN Alternatif Pengembangan SDM

Mardianto & Amini *)

Sinopsis

Pendidikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah satu kegiatan yang didalamnya terdapat proses perencanaan, pengelolaan, evaluasi secara sistematis dan metodologis. Area pelatihan memiliki beberapa karakteristik diantaranya untuk mengatasi berbagai persoalan, hambatan dan harapan dari satu keinginan dalam kegiatan organisasi. Sistem dan model pelatihan yang dirancang secara tepat dan akurat tentu akan menghasilkan satu proses yang dapat memproduksi sumber daya manusia yang profesional.

Pendahuluan

Sebuah sistem organisasi didalamnya terdapat barang, orang, infrastruktur dan lain sebagainya. Rangkaian dari ketiga unsur tersebut membentuk sebuah sistem untuk menerima input melakukan proses dan memproduksi output. Organisasi yang hidup dan berkembang tidak dapat melepaskan diri dari ketiga hal tersebut di atas. Dalam hal ini organisasi yang menjalankan operasinya merupakan perpaduan tiga sumber; sumber finansial (*financial resources*) baik uang maupun surat-surat berharga, sumber fisik (*physical resources*) seperti perlengkapan, peralatan kerja dan fasilitas lainnya; serta sumber manusia (*human resources*) yakni orang yang melaksanakan pekerjaan. (Sujak, 1990:239)

Khusus pada sumber daya manusia sebagai unsur penting dalam organisasi baik organisasi kelembagaan maupun organisasi

perusahaan, maka kegiatan kegiatan yang terkait dengan hal ini perlu mendapat skala prioritas. Sedikitnya pembicaraan tentang pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi meliputi tiga hal; pelatihan (*training*) pendidikan (*education*), dan pengembangan (*development*). (Sujak, 1990:241). Aktivitas training menekankan pada pembelajaran keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan/tugas-tugas atau untuk meningkatkan perilaku pegawai sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang pada saat ini menjadi tanggungjawabnya. Sementara pendidikan dan pengembangan melakukan hal yang sama namun proporsinya sedikit berbeda.

Bagaimana pelatihan dipandang sebagai sebuah sistem, kemudian model yang tepat untuk dikembangkan dalam sebuah kegiatan manajemen sumber daya manusia? Hal ini tentu saja membutuhkan beberapa pemikiran

yang diruntut sejak dari kajian teoretik sampai kepentingan praktis. Makalah ini mencoba memberikan beberapa bahan bacaan pengantar yang dapat dijadikan rujukan untuk membahas kedua hal di atas.

Pelatihan Sebagai Sebuah Sistem

Pelatihan biasanya disandarkan pada paradigma program pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Paradigma pelatihan diartikan sebagai satu landasan yang memberikan dasar dasar kegiatan pelatihan dilakukan. Landasan tersebut dalam hal ini dikembangkan dari tiga hal yakni; filosofi, edukasi, dan organisasi.

1. Landasan Filosofi

Pelatihan mempunyai obyek dan subyek yakni manusia. Untuk itu pelatihan sebagai proses pengembangan anak manusia berangkat dari nilai nilai dasar kemanusiaan. Artinya bahwa analisis kebutuhan pelatihan harus didasarkan pada upaya pemahaman terhadap kebutuhan dasar manusia, pada upaya mengoptimalkan nilai nilai dasar kemanusiaan dan pengembangan tujuan sesuai dengan keterbatasan kemampuan manusia. sebagai makhluk rasional, manusia pada dasarnya tidak senang hidup menyendiri. Disamping sifat naluriahnya untuk hidup berkelompok, keterbatasan kemampuan manusia untuk

memenuhi kebutuhannya yang semakin kompleks itu mengakibatkan bahwa menjadi anggota berbagai organisasi menjadi kebutuhan pula. Dalam hal ini pernah ditegaskan bahwa; satu satunya jalur yang dapat digunakan oleh manusia untuk memenuhi berbagai jenis dan tingkat kebutuhannya adalah jalur organisasional. (Siagian, 1987; 16).

Dengan demikian secara naluriyah memang manusia membutuhkan orang lain atau berkelompok. Dengan memanfaatkan kelompok sebagai satu kebutuhan untuk memenuhi apa yang diinginkan pribadi, maka kegiatan pelatihan dalam organisasi banyak dilakukan para perancang pelatihan. Bahkan pada sisi lain banyak diantara kegiatan pelatihan justru mengembangkan nilai nilai keagamaan menjadi bagian penting dalam pelatihan karena nilai keagamaan kadangkala menjadi medium atau instrumen yang tepat untuk mengembangkan proses pelatihan.

Pemahaman yang lebih tepat terhadap nilai dasar kemanusiaan ini, akan menjadikan ruh kegiatan pelatihan tampak kuat dan benar benar dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini tampak ketika ingin menyusun

kegiatan pelatihan, maka landasan filosofi harus benar benar dijadikan dasar utama kegiatan pelatihan.

2. Landasan Edukasi

Pelatihan adalah sebuah proses didalamnya terdapat input, proses dan output, untuk itu seluruh rangkaianannya mempunyai satu sistematika yang tergantung satu dengan lainnya. Sejak input pelatihan telah mempertimbangkan apakah subyek yang akan dilatih masih memungkinkan untuk dilatih dikembangkan atau tidak, begitu juga dalam proses kegiatan pelatihan, maka nilai nilai pendidikan harus diterapkan, siapa yang melatih dan siapa yang dilatih harus mempunyai satu kesadaran bahwa keduanya mempunyai hubungan yang saling membutuhkan. Menurut Karl Mannheim; pendidikan hanya dapat dipahami bila kita mengetahui siapa mengajar siapa, di masyarakat apa, bila mana dan dimana, serta untuk posisi sosial apa anak didik itu dididik. (Sanafiah Faial, tt;21).

Dalam pelatihan perlu ada pendidikan, begitu juga sebaliknya. Antara pendidikan dan pelatihan perlu ada suatu kerjasama timbal balik yang saling menguntungkan. Pendidikan akan memberikan dasar dasar ilmu yang kuat serta

sikap yang positif bagi pelaksanaan program pelatihan yang cepat dan tepat. Program pelatihan akan memberikan masukan pada program pendidikan untuk mempersiapkan dasar dasar yang diperlukan bagi program pelatihan. (Tilaar, 1997;153).

Tidak dapat disangkal lagi, proses pelatihan yang tepat dan benar, harus dapat menempatkan nilai nilai pendidikan sebagai bagian dari upaya pengembangan nilai dasar kemanusiaan. Jadi dalam pelatihan nilai nilai pendidikan harus diterapkan dan dikembangkan.

3. Landasan Organisatois

Organisasi yang akan melaksanakan pelatihan, harus benar benar mengetahui untuk apa pelatihan dilakukan bagi pekerja, atau karyawannya. Bagi organisasi yang hanya latah melakukan pelatihan tanpa analisis kebutuhan, maka akan hanya membuang dana dan waktu yang sia sia. Sasaran atau tujuan organisasi sering kali memberi petunjuk bagi persyaratan prestasi dan kemungkinan kebutuhan pelatihan. (Tulus, 1992;91). Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilakukan dengan tiga hal yani; survey, audit serta penemuan kebutuhan personalia.

Pelatihan yang dikembangkan atas dasar kebutuhan organisasi, maka kurikulum, strategi, sampai pada tujuan akan memiliki relevansi dengan upaya peningkatan produktifitas organisasi. Perancang pelatihan yang paling baik adalah yang juga turut terlibat terhadap masalah organisasi sehingga ia merasakan apa yang harus dilakukan dan harus dilatihkan pada seluruh orang di organisasi tersebut.

Model Pelatihan

Model pelatihan adalah rancangan atau bentuk bangunan dalam perencanaan yang menggambarkan urutan kegiatan (sistematika) mengenai suatu program pelatihan. Dalam rancangan model tersebut terdapat berbagai landasan, proses, pendekatan, berbagai instrumen,

interaksi antar orang yang terlibat sampai pada tujuan dari kegiatan pelatihan dan bahkan evaluasi untuk mengukur pelatihan itu berhasil atau tidak.

Pelatihan yang baik dan benar harus memiliki beberapa karakteristik, sehingga membentuk satu model pelatihan. Terdapat beberapa alasan teoretik yang harus diperhatikan dalam mengembangkan satu model pelatihan, menurut Jurgen Habermas (197) bahwa pelatihan adalah berangkat dari pemahaman kita terhadap kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial. Untuk itu terdapat tiga wilayah penting yakni; wilayah karya (*work*), wilayah interaksi (*intraction*), dan wilayah kuasa (*power*) (Mansour Faqih, 2001;126). Pelatihan selalu didasarkan pada ketiga wilayah di atas, sekaligus untuk membedakan proporsi pada aspek mana yang harus ditekankan, apakah kognitif, afektif maupun psikomotor. Hal ini dapat digambarkan pada tabel berikut:

Wilayah Pelatihan	Ranah Kemampuan		
	Kognitif	Afektif	Psikomotorik
Kerja			
Interaksi			
Kekuasaan			

Gambar 1

Matrik Wilayah Pelatihan

Bagi para pekerja sebuah perusahaan artinya personalia dalam sebuah organisasi maka pelatihan lebih diorientasikan pada pengembangan kerja dimana kemampuan lebih ditekankan pada ranah psikomotorik. Sementara bagi mereka yang berkecimpung pada dunia intertainment termasuk public relation juga sales atau bahkan guru, maka pelatihan interkasi lebih tepat yakni dengan mengembangkan ranah afektif. Akan halnya pelatihan yang banyak dikembangkan oleh pemerintah, atau partai politik, maka pelatihan jenis ini lebih mengandalkan kemampuan pengetahuan atau ranah kognitif.

Bagi pelatihan organisasi khususnya perusahaan maka pelatihan kerja sangat banyak dijadikan pilihan. Dengan ini maka diturunkan bagaimana upaya membentuk model pelatihannya. Perancang program pelatihan didahului oleh analisis kebutuhan (Dick & Carey, 1990; Morrison, 19976; Tracey, 1971). Dic & Carey (1990) Perancangan program pelatihan sebagai suatu sistem instruksional harus dilaksanakan dengan menerapkan pendekatan sistem dengan alasan bahwa cara ini akan memberikan hasil yang efektif karena: (1) diketahui dengan jelas apa yang akan dapat dilakukan oleh peserta setelah mengikut program tersebut, (2) adanya hubungan antar komponen khususnya antara strategi instruksional dengan keluaran yang diharapkan, (3) merupakan suatu

proses yang bersifat empirik dan dapat diulang kembali.

Pelatihan juga pendidikan bahkan pembelajaran semuanya dalam kawasan manajemen pendidikan, dan desain model kegiatannya harus didasarkan pada filosofi yang kuat. Menurut Margaret E. Bell Gredler (1994) tentang hal ini dijelaskan sebagai berikut: Konsepsi filosofi tentang belajar membahas masalah dalam arti yang umum, artinya suatu jenis kegiatan tertentu apakah soal melatih fikiran atau mengalami segi lingkungan, itu dianggap cukup untuk memperoleh pengetahuan.

Beberapa model pelatihan yang pernah dikenalkan oleh para ahli pelatihan adalah sebagai berikut;

- Model Pusdiklat Depdikbud
- Model Horace Reed
- Model Udai Preek- Rolf Lynton
- Model Dugan Laird
- Model Leonard Nadler
- Model Parker
- Model Steppes Depdikbud
- Model Trainer`s Library
- Model CCMD (Canadian Center Management Development)
- Model Desain Integratif
- Model Instructional System Development (ISD). (Atmodiwiric, 2002;57)

Masing masing model di atas, memiliki titik tekan yang berbeda satu dengan lainnya, namun

dalam makalah ini tidaklah dikenalkan semua. Dua literatur yang menurut kami lebih praktis terkait dengan pengembangan sumber daya manusia yakni model yang pernah dikembangkan oleh Siagian dan Nedler secara rinci akan dijabarkan di bawah ini.

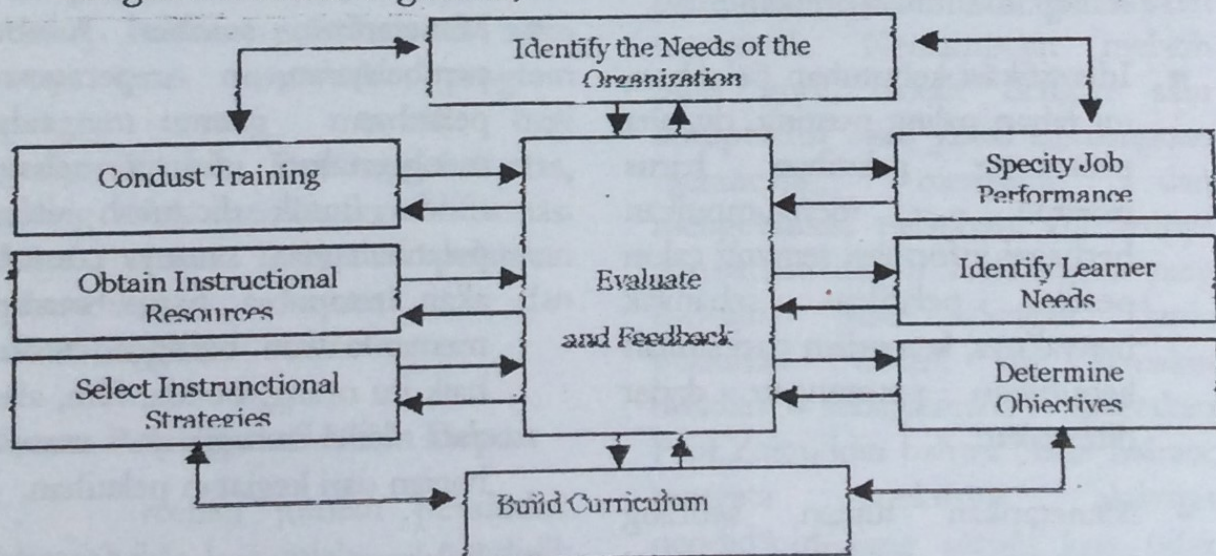
Menurut Siagian pelatihan merupakan sebuah siklus kegiatan yang terdiri dari bagian bagian. Komponen utama dari suatu siklus pendidikan dan latihan adalah:

1. Analisa kebutuhan pendidikan dan latihan;
2. Keputusan tentang penyelenggaraan pendidikan dan latihan;
3. Seleksi peserta;
4. Penyusunan program, baik yang sifatnya kurikuler maupun ekstra kurikuler;
5. Penyusunan bahan pelajaran yang benar benar disesuaikan dengan kebutuhan organisasi;

6. Seleksi pengajar;
7. Penentuan teknik dan metode pengajaran;
8. Penyusunan program pelaksanaan;
9. Penyelenggaraan dan;
10. Evaluasi hasil kegiatan pendidikan dan latihan (Siagian, 1987; 180)

Bagi para perancang, pengembang model pelatihan dapat memanfaatkan siklus di atas untuk melakukan sistem kegiatan pelatihan dalam sebuah organisasi pengembangan sumber daya manusia. Menurut penulis siklus ini sangat sederhana dapat dilakukan pada organisasi perusahaan baik skala besar maupun kecil.

Sementara Nedler L (1982) menyebutnya The Critical Events Model (CEM) sebagai berikut:



Gambar 2

Model Desain Pelatihan Leonad Nedler

Model pelatihan Nedler ini banyak dikembangkan oleh para ahli, karena sesuai dengan analisis kebutuhan organisasi, model ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Kebutuhan Organisasi, untuk mengembangkan model pelatihan pertama sekali diketahui kebutuhan organisasi khususnya kebutuhan personalia apakah mereka membutuhkan pengetahuan, baru, keterampilan baru atau sekedar penambahan wawasan. Dengan diketahuinya kebutuhan organisasi, baru dapat dilakukan langkah berikutnya.
- Perilaku kerja tertentu, artinya seorang perancang pelatihan harus menetapkan perilaku apa yang ada selama ini pada pegawai, kemudian perilaku apa yang akan diharapkan dan mungkin untuk diiatihkan.
- Identifikasi kebutuhan pelatihan, ini tahap paling penting, dimana perancang pelatihan harus mampu mengumpulkan berbagai informasi tentang calon peserta pelatihan sebanyak banyaknya, kemudian dari sinilah kebutuhan perorangan dapat ditetapkan.
- Menetapkan tujuan, seorang perancang pelatihan dapat menetapkan tujuan pelatihan, dari tujuan umum, tujuan khusus

sampai tujuan yang terkait dengan perusahaan.

- Rancangan kurikulum. Perancang pelatihan mengembangkan kurikulum kegiatan pelatihan dengan dasar dasar sebagai berikut; dasar psikologis artinya perlu diketahui keadaan kejiwaan calon peserta (anak anak, remaja, dewasa atau orang lansia), dasar kerja, artinya jenis pekerjaan apa yang sedang dilakukan apakah pekerjaan kasar, kantor, teknisi dan lain sebagainya.
- Menyeleksi metode dan bahan pelatihan. Para perancang pelatihan pada tahap ini benar benar mengembangkan kemampuan mengajarnya, yakni dengan tujuan apa, maka harus ditetapkan strategi atau metode serta materi apa untuk mencapai tujuan tersebut.
- Menetapkan sumber sumber pembelajaran, perancang pelatihan tentu tidak menggunakan dirinya sebagai model untuk dicontoh dalam pelatihan (satu satunya contoh), akan tetapi ia harus mampu memanfaatkan berbagai sumber baik itu orang, benda, film, alam dan lain sebagainya menjadi bagian dari kegiatan pelatihan.
- Pelaksanaan pelatihan, tahap terakhir ini menjadi penting, dimana rangkaian pelaksanaan terus dilakukan apabila

perencanaan telah matang, jadi perancang pelatihan mempunyai siklus bahkan pelatihan direncanakan, dilaksanakan dan dikembangkan.

- Evaluasi pelatihan, tahap ini terus dilakukan bahkan sejak awal kegiatan, artinya cek and recek terhadap berbagai persiapan, interaksinya dengan kemampuan dan kesanggupan penyelenggara, keadaan calon peserta sampai pada pembiayaan pelatihan semuanya harus selalu dievaluasi. Dalam hal kegiatan evaluasi memang dibutuhkan ahli evaluasi khusus, sehingga pengukuran keberhasilan pelatihan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

Model pelatihan lain tentu masih banyak dan terus dikembangkan oleh para ahli, baik itu pelatihan indoor, maupun out bond, bahkan pelatihan di alam maya terus menawarkan program program yang menarik bagi masyarakat kita. Dua model di atas, paling tidak memberikan informasi bagi mana sebuah pelatihan dibentuk, dimodel dan dikembangkan.

Peran Pelatihan di Masa Depan

Ketika jumlah penduduk bertambah, jumlah pendidik berjumlah, dan kemampuan lembaga pendidik terbatas, ketiganya harus diatasi. Lembaga pendidikan dengan

pendidikan formal tidak lagi sanggup menampung antara jumlah peserta belajar, tuntutan kurikulum, maka dibutuhkan solusi untuk mengatasi itu semua. Pelatihan adalah satu alternatif bagi upaya pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan tanpa terikat dengan kalender yang ketat artinya kegiatan pelatihan dapat saja disesuaikan dengan kebutuhan. Baik itu kebutuhan akan waktu tertentu, kebutuhan akan jumlah peserta tertentu, kebutuhan akan tujuan sesuai dengan kondisi.

Ketika kita baca UU No.15 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen maka tampak dalam bab 1 pasal 1 berbunyi; Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, **melatih**, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kemampuan melatih pada guru terkait dengan satu kompetensi baru yakni kemampuan merancang, mengelola dan mengevaluasi pelatihan. Ini artinya guru masa depan adalah guru yang memiliki akses dengan dunia pelatihan. Untuk itu semakin disadari sebagaimana diktakan Prof.Zainuddin bahwa benar bahwa; ternyata spektrum aktivitas pendidikan yang sangat luas tidak bisa melepaskan diri dari desakan perubahan masyarakat. Disinilah kelangsungan program dan aktivitas

pendidikan (keluarga, sekolah dan luar sekolah) dituntut untuk mampu meresponkeperluan masyarakat. (Syafaruddin, 2005;viii).

Tiga hal penting yang harus diperhatikan untuk melihat peran pelatihan di masa depan yakni sebagai berikut:

- Pelatihan tidak hanya diartikan sebagai sebuah proses peningkatan kemampuan keterampilan pegawai, pekerja sebuah organisasi atau lembaga, akan tetapi merupakan bagian integral dari sebuah sistem organisasi. Untuk itu divisi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus memberikan biaya secara proporsional terhadap kegiatan pelatihan dalam upaya peningkatan kualitas personalia di masa mendatang.
- Pelatihan dimasa mendatang tidak lagi membatasi pada peningkatan keterampilan dalam model penataran, ceramah, yang lebih banyak dilakukan di dalam kelas, kini pelatihan berkembang lebih jauh yakni dilakukan di alam (*out bond*) agar peserta pelatihan dapat secara langsung interaksi dengan obyek yang sebenarnya. Bahkan untuk mendapatkan guru yang profesional pada masa mendatang diperlukan satu paket pelatihan yang tepat dan matang.

- Kecenderungan terkini dari dunia pelatihan adalah adanya situs situs baru tentang penawaran program pelatihan, dimana kegiatan pelatihan dilakukan lewat internet, tutorial dilakukan dengan sistem interaksi jarak jauh. Seperti pada alamat <http://www.webbasedtrainin.com/> dimana banyak tawaran serta program pelatihan yang diberikan bagi pengunjung situs internet ini. Pelatihan ini benar benar memanfaatkan teknologi komunikasi internet sebagai media pelatihan. Pelatihan seperti ini sangat tepat bagi mereka yang mempunyai mobilitas tinggi (*super sibuk*), namun tuntutan untuk menguasai satu keterampilan juga harus dipenuhi. Jenis pelatihan yang terakhir ini mendapat tempat tersendiri bagi *internet mania*, karena ia dapat menembus batas waktu, batas budaya, batas negara, dan bahkan batas idiologi.

Penutup

Pelatihan, pendidikan, dan pengembangan sampai kapanpun akan tetap memiliki tempat didalam upaya pengelolaan sumber daya manusia. organisasi atau perusahaan yang memiliki basis pada sumber daya manusia tidak dapat melepaskan diri pada ketiga unsur tersebut. Untuk itu investasi pada upaya peningkatan sumber daya manusia yang memiliki *break event*

point berjangka panjang harus dimulai dari adanya perencanaan yang matang, pengelolaan yang profesional serta prediksi yang akurat.

Pelatihan akan tetap menjadi pilihan bila perusahaan memiliki komitmen terhadap adanya masa depan yang lebih baik. Untuk itu pelatihan sebagai sistem, dikembangkan dalam berbagai model dan desain menjadi "situs baru" dalam wacana pendidikan hari ini terlebih hari yang akan datang. Barang siapa yang menguasai dunia pelatihan maka ia akan mendapatkan masa depan yang lebih baik namun tetap penuh dengan tantangan. Karena sistem dan model pelatihan setiap saat akan terus berubah menuju kesempurnaan.

Daftar Bacaan

- Atmcdiwirio, Soebagio,(2002), *Manajemen Pelatihan*, Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Dick Water, Carey Lou,(1990), *The Systematic Design of Instruction*, New York: Harper Collins.
- Faisal Sanafiah, (tt), *Sosiologi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Fakih, Mansur dkk,(2001), *Pendidikan Popular; Membangun Kesadaran Kritis*, Yogyakarta: ReaD.
- I.Bell Gredler Margareth,(1994), *Belajar dan Membelajarkan*, Jakarta: Rajawali.
- Nedler, Leonard,(1982), *Designing Training Programs*, California: Addison-Wesley.
- Siagian, SP,(1987), *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Gunung Agung.
- Sujak Abi,(1991), *Kepemimpinan Manajer*, Jakarta: Rawali.
- Tilaar, HAR,(1997), *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*, Jakarta: Grasindo.
- Tulus Moh.Agus,(1993), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- UU No.15 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Eka Jaya.
- Syafaruddin,(2005), *Ilmu Pendidikan Perspektif Baru: Rekonstruksi Budaya Abad XXI*, Bandung: Cipta Pustaka Media.