

**PROGRAM PASCASARJANA U.N.Y.**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNOLOGI KEJURUAN**

Mata kuliah	: Perencanaan Pengembangan Diklat	Kode	: MLK-3602
Semester/th	: 2/ Tahun 2004/2005	Bobot	: 2 SKS
Dosen	: Prof. Soenarto. MSc MA PhD	Ming.	: Ke 03
Topik	Training system dan training cycles		

**A. *Training for Empowerment* (Pelatihan sebagai Pemberdayaan)**

Pelatihan dikatakan sebagai upaya pemberdayaan (*empowerment*) bagi individu, masyarakat, dan organisasi apabila pelatihan dirancang dengan baik, dan dengan pelatihan yang dilakukan adanya implikasi terhadap tugas atau posisi di lingkungan tempat bekerja. Greenberg and Baron (2003) menyatakan "*Empowerment is the process in which employees are given increasing amounts of autonomy and discretion in connection with their work*".

1. Bagaimana peserta pelatihan secara bersama-sama berupaya memanfaatkan, menerapkan pengetahuan yang didapatkan dari pelatihan
2. Bagaimana peserta pelatihan memobilisasi kemampuan yang ada (*resources*) untuk kegiatan tertentu
3. Bagaimana peserta pelatihan dengan pengalaman yang ada mampu berpartisipasi dalam kehidupan nyata di masyarakat, atau berubah perilakunya mendukung pengembangan lembaganya.

Ada beberapa pertanyaan terkait dengan *empowerment* yang perlu diperhatikan:

1. Where are you now? Dimanakah keberadaanmu sekarang?  
Where do you want to be? Engkau ingin jadi apa?  
What are your specific objectives between now and the end of the next year? Tujuan khusus apa yang dicapai dengan mengikuti pelatihan?  
Ekonomi meningkat, posisi, pengetahuan, keterampilan.
2. Apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan? Oleh siapa dan kapan
3. Dengan siapa saja mereka bekerja
4. Pelatihan apa yang diperlukan untuk memperbaiki situasi atau meningkatkan kinerja
5. Perubahan apa yang diinginkan agar meningkat kinerja organisasi?

6. Pengetahuan dan keterampilan apa yang diperlukan untuk mengadakan perubahan?
7. Apa yang harus dilakukan oleh pimpinan agar pemberdayaan bias
8. terjadi?
9. Apakah tersedia dana untuk pelatihan

Pelatihan dapat berfungsi sebagai upaya pemberdayaan atau meningkatkan kinerja organisasi apabila pelatihan dirancang dengan konsep Pelatihan Demand Driven (Soenarto, 2001) atau Experiential Learning Cycle (Franco, 1991). Bahwa pelatihan dirancang berdasarkan kondisi awal dan diitndaklanjuti dengan tindakan nyata (*real action*) pada akhir pelatihan.

1. Materi pelatihan dirancang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan (Needs Assesment), didasarkan pada kemampuan awal dan tujuan akhir pelatihan.
2. Peserta pelatihan mengikuti pelatihan atas dasar kesadaran dan keinginan sendiri, mengetahui apa manfaat mengikuti pelatihan. Dalam arti apa yang dikerjakan dalam pelatihan
3. Pelaksanaan pelatihan dilakukan oleh nara sumber yang kompeten, didukung oleh sarana yang memadai, dan penyelenggaraan yang baik
4. Dalam pelaksanaan pelatihan peserta mengerjakan seperti halnya pekerjaan nyata yang akan didkerjakan nantinya setelah selesai melakukan pelatihan. Peserta membuat Action Plan
5. Peserta mengimplementasikan Action Plan di tempat kerjanya (sebagai tugas baru atau tugas tambahan), nara sumber atau pelatihan memfasilitasi, memberikan kesempatan, dan lembaga mendukung.

## **B. Training Cycle Model (Model Melingkar Pelatihan)**

Model Lingkaran Pelatihan adalah system pelatihan terpadu yang melibatkan 5 komponen:

### **1. Analysis (Analisis)**

#### **a. Problem identification**

Apa yang terjadi atau dihadapi organisasi atau lembaga (contextual). Apakah ada masalah atau dirasa ada masalah dalam lembaga. Apakah menjadi perhatian pimpinan, apakah ada keresahan? Jika ada masalah apakah perlu diselesaikan dengan pelatihan?

- b. Needs Assesment  
Apakah karyawan, pegawai kinerjanya rendah, kinerja tidak efektif?  
Apakah telah ada standar kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan?  
Apakah yang menjadi penyebab kinerja rendah?
  - c. Performance Standard Development  
Mengembangkan dan menentukan standar kinerja: produktivitas, efektivitas, dsb untuk melakukan pekerjaan.
  - d. Trainee's identification  
Mengidentifikasi karyawan/pegawai yang akan mengikuti pelatihan: jumlah, siapa saja yang ingin, tingkatan.
  - e. Training Criteria Development  
Menentukan tolok ukur keberhasilan pelatihan. Hal ini terkait dengan evaluasi yang akan dilakukan pada akhir program pelatihan.
  - f. Cost Estimate  
Melihat ketersediaan alokasi dana untuk pelatihan, dari mana sumber. Menentukan besarnya biaya yang diperlukan, dan memperkirakan biaya pelatihan
  - g. Cost Benefit Analysis  
Menganalisis manfaat yang diharapkan atau akan peroleh dari pelatihan yang akan dilaksanakan. Manfaat akan mengacu pada dampak pelatihan yang akan diperoleh atau tolok ukur keberhasilan pelatihan.
2. Development (Pengembangan)  
Adalah merancang pelatihan dengan tujuan agar hasil analisis yang telah dilakukan dapat direalisasikan.
  3. Operation (Pelaksanaan)  
Rancangan pelatihan yang sangat baik tidak akan menghasilkan output yang baik apabila tidak dilaksanakan dengan baik. Untuk pelaksanaan, administrator atau pimpinan harus menyediakan dukungan logistik yang memadai.
  4. Evaluation (Monitoring-Evaluasi)  
Evaluasi dilaksanakan sejalan dengan tahapan pelatihan: context, input, proses, dan hasil/dampak.
  5. Research Penelitian Tindak lanjut)  
Penelitian diperlukan untuk inovasi, pengembangan, dan penyempurnaan pelatihan