

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
Topik	Training of trainers and Training of teachers	Minggu	Ke 12
Dosen	Prof. Soenarto. MSc MA PhD		

A. Pendahuluan

Pelatihan adalah proses belajar untuk merubah perilaku dalam melaksanakan tugas di waktu yang akan datang. Dari kaca mata lembaga, pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja, mengubah perilaku, dan mendorong bawahan untuk dapat bekerja lebih baik, lebih efektif dan lebih efisien, dan status meningkat. Dalam manajemen sumber daya manusia (human resource management), pengembangan sumber daya manusia (human resources develelopment) menjadi tugas dari manajer personal. Dengan demikian pelatihan merupakan tanggung jawab langsung setiap manajer.

Jika suatu perusahaan/lembaga akan mengembangkan menjadi lebih besar, meningkatkan kualitas produk dan layanan, cakupan bidang kegiatan semakin luas, bervariasi dan kompleks, pelatihan menjadi sangat penting bagi seluruh karyawan, sebagai upaya pemberdayaan. Upaya peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan menjadi tanggung jawab manajer personal. Dalam implementasi fungsi manajemen, manajer SDM akan membentuk tim ahli, expertise dalam pengembangan pelatihan melalui Training of Trainers (TOT).

B. Training Of Trainer (TOT)

Training of Trainer, adalah suatu pelatihan yang didesain untuk melatih para calon Pelatih. TOT diselenggarakan sebagai pelatihan awal untuk program pelatihan yang berskala besar, yang tidak mungkin dilaksanakan oleh trainer yang ada. Pada pelatihan berskala nasional, dimana banyak sekali atau bahkan semua pegawai, guru, harus mengalami pelatihan. Yang menjadi pertanyaan adalah mengapa perlunya TOT, siapa saja peserta TOT, bagaimana rekrutmen peserta TOT, materi apa saaja yang harus diberikan dalam TOT.

Dalam kenyataan kehidupan manusia tidak ada manusia yang sama dalam berbagai hal, namun pasti adanya perbedaan individu (individual differences). Perbedaan individu dilihat dari berbagai aspek: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, fisik, kesehatan, prestasi belajar, prestasi kerja, keinginan, motif, toleransi, rencana pengembangan karir, dsb. Oleh sebab itu upaya pemberdayaan

sumber daya manusia dalam suatu lembaga akan sangat bervariasi dan dilakukan dengan skala prioritas.

C. Berbagai aspek dan Langkah-langkah dalam TOT

1. Melakukan Systematic Job Analysis (analisis pekerjaan) untuk menentukan kebutuhan yang diperlukan untuk menangani pekerjaan: pengetahuan, keterampilan, dan nilai sikap.
2. Menentukan bagaimana cara menyampaikan materi. Untuk dapat mengajar dengan baik sesuai kondisi peserta pelatihan, beberapa aspek yang harus diberikan dalam TOT: teori belajar (pedagogy dan andragogy), manajemen kelas, menumbuhkan lingkungan belajar yang kondusif, motivasi.
3. Mengembangkan dan merubah sikap kerja. Karena peserta pelatihan adalah calon penatar di daerah masing-masing atau di tempat kerja masing-masing. Oleh sebab itu, pemahaman tentang budaya kerja, pengembangan profesi, dan sistem pendidikan dan pelatihan yang berlaku.
4. Mengembangkan dan menggunakan alat evaluasi: evaluasi profesional, evaluasi program pelatihan (system), dan evaluasi teknis (evaluasi PBM).

D. TOT Sebagai Agent of Change (Sarana Perubahan)

Pelatihan akan berfungsi sebagai sarana perubahan apabila peserta pelatihan mengimplementasikan hasil pelatihan di tempat kerja masing-masing. Dalam konteks TOT dikatakan berhasil apabila Trainer mampu mentransfer kemampuannya kepada calon Penatar dan selanjutnya Calon Penatar dapat berhasil melaksanakan pelatihan yang berdampak pada perubahan lembaga. Oleh sebab itu TOT sebagai Agen Perubahan ada 6 fungsi:

1. TOT sebagai katalisator (catalyst), dimana pelatihan mampu menumbuhkan dan mendorong perubahan dalam lembaga baik personal maupun kelembagaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan relevansi
2. TOT sebagai pemberi solusi (solution giver), dalam arti program pelatihan yang diadakan mampu menyelesaikan masalah dengan sumber yang ada.
3. TOT sebagai pendukung proses (process helper), dimana program pelatihan mampu menumbuhkan, mendorong, dan memfasilitasi orang-orang melaksanakan program kegiatan secara mandiri
4. TOT sebagai pencipta system kerja yang sinergis (resource linker), dalam arti bahwa TOT mampu menciptakan system kerja sama yang sinergis diantara

lembaga terkait dengan pihak luar (external), saling adanya keterkaitan dan saling mendukung diantara subsystem dalam lembaga (internal).

5. TOT sebagai guru, atau penasehat dalam pendelegasian tugas, pengorganisasian, dan pemberian motivasi.
6. Adanya program pelatihan yang sustainable, dalam arti adanya kesinambungan program antar sub-sistem dan menuju kearah yang lebih baik (continuous improvement)

E. Aspek-aspek dan kegiatan dalam TOT

Berbagai aspek dan kegiatan yang harus diperhatikan dan kegiatan yang harus dilakukan dalam pelaksanaan TOT:

1. Mengumpulkan data dan informasi tentang lingkungan kerja, budaya kerja, dan pola kepemimpinan di lembaga atau masyarakat.
2. Membantu, mengarahkan, dan membina lembaga (local, daerah) mengidentifikasi problem yang dihadapi, kebutuhan, prioritas, dan keinginan.
3. Menjalin kerjasama dan kesepakatan dengan masyarakat atau sasaran
4. Memilih dan memformulasikan tujuan untuk mengadakan perubahan yang jelas dan spesifik.
5. Menterjemahkan informasi tentang kebijakan, peraturan, pedoman, petunjuk pelaksanaan mulai dari umum ke khusus/teknik (kebijakan pusat dan daerah), ke dalam bahasa yang difahami konstituent (sasaran)
6. Memilih dan menggunakan pendekatan yang tepat, mengembangkan metode pelatihan dan pembelajaran yang sesuai dan menggunakan nara sumber lokal (daerah), dengan tanpa mengesampingkan profesionalisme.
7. Mendiseminasikan informasi (hasil penelitian, keputusan) dan teknologi baru, melalui rapat Dinas Pendidikan Provinsi, workshop sosialisasi.
8. Membantu pengelola daerah (Proyek Peningkatan Mutu) dalam membenahi lembaga (Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota, atau sekolah)
9. Membantu dan mengarahkan daerah dalam melakukan perubahan
10. Menulis dan memberikan laporan, mengkomunikasikan dengan berbagai pihak terkait (sponsor, lembaga diatasnya, pengguna, stake holder)

11. Memberikan bantuan dalam pengembangan dan pembinaan profesi para pegawai dalam rangka pengembangan organisasi atau pemberdayaan (empowering) tenaga senior yang mendekati purna tugas
12. Menciptakan hubungan saling percaya dan sinergis diantara kelompok-kelompok sasaran (daerah): kepala sekolah, pengawas, instruktur, guru inti, widia iswara; Dinas Pendidikan Provinsi, kabupaten, LPMP, Sekolah, MGMP.
13. Mentransfer kemampuan, pengalaman, dan sikap kepada semua peserta pelatihan.

Kasus (bahan diskusi)

Direktorat PLP menerapkan kebijakan peningkatan mutu pendidikan SMP/MTs secara nasional, dengan mengadakan Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi (PTBK) bagi semua guru untuk 9 mata pelajaran: matematika, fisika, biologi, bahasa Indonesia, bahasa Inggris, geografi, sejarah, ekonomi, dan PPKN. Diklat PTBK diadakan di Provinsi. Untuk mengetahui kemampuan awal guru, diadakan Tes Kompetensi bagi semua guru. Hasil tes kompetensi digunakan sebagai bahan untuk menentukan jenis dan tingkat materi pelatihan, dibagi menjadi 6 kelompok. Peserta tes dengan skor tertinggi, dimasukkan pada Kelompok I, akan dijadikan sebagai penatar di daerah setelah mengikuti Training Of Trainer (TOT). Setiap mata pelajaran akan diambil 5 guru dengan skor terbaik. Mereka akan mengikuti TOT selama 3 minggu, dan akan dipilih 3 orang terbaik untuk setiap mata pelajaran.

Berdasarkan hasil tes kompetensi ada beberapa instruktur dan guru inti yang nilai hasil tes kompetensi rendah, masuk pada kelompok II dan III. Instruktur adalah guru mata pelajaran, tergolong senior, mempunyai tugas menatar guru dari mata pelajaran sejenis, sedangkan guru inti adalah guru yang bertugas menatar pada MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).