

TRAINING NEEDS ASSESSMENT: MENGEMBANGKAN MATERI PELATIHAN GURU YANG RESPONSIF TERHADAP KEBUTUHAN PESERTA PELATIHAN

Februari 2011

Oleh: Soenarto

A. PENDAHULUAN

People are not doing what they should be doing, they have got a training problem. Training is learning process to change the performance and behaviors of people for doing jobs in the future (Franco, ed, 1991:3).

Pernyataan Franco mengindikasikan bahwa para karyawan tidak melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, karena mereka tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya disebabkan karena belum mengikuti pelatihan terkait dengan pekerjaan tersebut. Dikatakan bahwa ada kesenjangan kemampuan yang seharusnya mereka miliki dengan kenyataan yang ada. Dalam kehidupan sehari-hari di kantor, sekolah, di industri, karyawan (guru, kepala sekolah, teknisi, tenaga administrasi) dalam bekerjanya tidak produktif, tidak efektif, dan tidak efisien, disebabkan karena mereka kurang memiliki kemampuan untuk melakukan tugasnya, atau karena motivasinya rendah.

Evaluasi yang dilakukan oleh UNDP-UNESCO menunjukkan bahwa hasil pelatihan belum seperti yang diharapkan, yang ditunjukkan oleh beberapa indikator: (a) kualitas pelatih (instruktur dan guru inti) masih bervariasi, (b) upaya pengimbasan kemampuan dan pengalaman yang diperoleh dalam pelatihan kepada guru lain disekolahnya belum terlaksana dengan baik; (c) materi pelatihan lebih terfokus pada substansi pelajaran dan kurang memperhatikan kebutuhan siswa, tingkat perkembangan siswa, dan yang sedang dipelajari siswa; (d) proses pembelajaran dikelas menggunakan komunikasi satu arah dan monoton, menyebabkan kebosanan dan kejenuhan, (e) materi pelatihan yang seragam secara nasional tidak responsif terhadap kebutuhan guru dan sekolah yang kondisinya sangat bervariasi antar daerah.

Terkait dengan masalah kebutuhan pelatihan ini Ruth Witkins (1984) menyatakan sebagai berikut:

All organizations make plans but not all of them engage in systematic planning. Plans must show how to reach an organization's goals. School systems must decide what their curricular should be and how best to help students become self sufficient. Training institutions must decide what people to serve and what kinds of training

programs are most appropriate to offer. The central decision for them all is what is the best way to portion out the available resources, including time, money, and organizational effort, to meet all the demand - the needs - that compete for them.

1. Tujuan dan orientasi pelatihan: (a) Pre-entry training, bagi pegawai baru atau calon pegawai, sebagai bagian dari seleksi, fokus materi pada pengenalan kerja dan masalah administrasi; (b) In-service training, diperuntukkan bagi pegawai, fokus materi pada aspek manajemen, specialized (technical) dan administrasi; (c) Project related training, fokus pada kelompok tertentu untuk keahlian khusus, untuk pengembangan lembaga, biasanya untuk penerapan teknologi baru atau pengembangan lembaga; dan (d) self development training, pelatihan untuk part time bersifat keinginan individual, biaya sendiri dan tujuan pengembangan karier.
2. Penyelenggaraan pelatihan: (a) *in service training*, pelatihan dilaksanakan sendiri oleh lembaganya, misalnya pelatihan Kanwil Depdiknas melaksanakan pelatihan bagi para guru di lingkungan wilayahnya; (b) *pre-service training*, pelatihan yang dilakukan oleh pihak lain seperti LSM, LPM Universitas, LPK, Organisasi Profesi. Struktur program ditawarkan dengan menyebutkan tingkatan dan jenis kemampuan yang akan dicapai. Materi pelatihan dikembangkan oleh penyelenggara, peserta bebas/ dapat memilih jenis program yang diinginkan, pengambilan program dapat dilakukan secara prasmanan; (c) "*Training by school*", sekolah dapat melaksanakan pelatihan melalui konsep dari, oleh, dan untuk guru pada SKB, dengan syarat tersedianya SDM yang berkualitas, fasilitas memadai, serta kredibel dan akuntabel untuk mengelola pelatihan; dan (d) *Vestibule training*, model pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak lain melalui kontrak kerjasama, struktur program dan materi dikembangkan oleh lembaganya.

Menurut Lewis (1985), hasil NA dapat dipakai sebagai dasar untuk menentukan tujuan suatu program, mengalokasikan besar kecilnya dana, dan menentukan kelayakan suatu rencana program pelatihan. Witkins (1984) berpendapat bahwa NA harus dilakukan sebagai bagian integral dari rangkaian proses Perencanaan-Implementasi-Evaluasi Program Pendidikan/Pelatihan. Dengan demikian, NA sebagai bagian dari evaluasi pada tahap awal suatu program pelatihan. Sedangkan Stufflebeam (1985) menyatakan adanya 4 kriteria standar yang diperlukan dalam melakukan Training Needs Assessment: (1) kesesuaian (propriety), (2) kegunaan (utility), (3) kelayakan (feasibility), dan (4) prospek peningkatan untuk masa depan (virtuousity).