

451

Latihan Ketrampilan dan Teknik Pengelolaannya

BABARI

PENGANTAR

Penduduk yang besar jumlahnya di suatu negara dapat menjadi beban yang berat bagi negara itu tetapi juga dapat menjadi modal utama pembangunan negaranya. Menjadi beban negara apabila penduduk yang besar jumlahnya itu tidak memiliki kualitas tertentu. Sedangkan apabila penduduk suatu negara memiliki suatu kualitas tertentu maka ia akan menjadi modal utama pembangunan negaranya. Kualitas manusia perlu dilihat dari dua aspek, yaitu aspek dalam diri manusia itu sendiri, dan aspek pengaruh yang berasal dari luar dirinya. Aspek dalam diri manusia yang perlu didorong dan dikembangkan adalah motivasi dan semangat yang kuat untuk berusaha mengubah hambatan-hambatan yang ada di dalam dirinya dan masyarakatnya menjadi kekuatan-kekuatan pembaharuan dan perubahan kehidupan masyarakat menuju ke masyarakat maju (modern). Sedangkan aspek luar yang membantu pengembangan aspek dalam diri manusia itu adalah peningkatan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan dan pengajaran dalam arti luas termasuk latihan ketrampilan.

Upaya mengembangkan kedua aspek itu dapat juga disebut sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia yang utuh. Sebab istilah sumber daya manusia mencakup semua energi, ketrampilan, bakat, pengetahuan manusia yang telah dipergunakan dan/atau yang secara potensial dapat dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat.¹ Pengembangan sumberdaya manusia merupakan usaha konkrit yang ditujukan untuk mengubah sumber daya manusia potensial menjadi tenaga kerja produktif. Tenaga kerja dinilai produktif jikalau mampu menghasilkan "output" atau produk yang lebih

¹Prof. Dr. A.S. Munandar, *Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional* (Jakarta, Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, 1981), hal. 9.

besar dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: pendidikan, latihan, alat-alat produksi yang dipergunakan (teknologi), tata nilai kehidupan masyarakat, iklim kerja, gizi dan kesehatan tenaga kerja, serta tingkat upah minimal.²

Tulisan ini mencoba membahas pendidikan dan latihan ketrampilan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Dasar pertimbangannya adalah kenyataan bahwa tenaga kerja kita yang besar jumlahnya itu rata-rata tingkat pendidikannya adalah SD dan tidak memiliki ketrampilan yang sesuai dengan kesempatan kerja yang tersedia. Untuk itu upaya memberikan latihan ketrampilan kepada mereka merupakan tanggung jawab semua pihak, dan tentu yang terutama adalah pemerintah, lingkungan perusahaan, dan organisasi kemasyarakatan. Semua kegiatan ini dilakukan di luar lingkungan sekolah.

PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN DI SEKOLAH

Pendidikan dan pengajaran di sekolah-sekolah mulai dari tingkat SD sampai dengan tingkat Perguruan Tinggi juga dimaksudkan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Maksudnya, sekolah merupakan tempat terjadinya transformasi informasi tentang ilmu pengetahuan dan teknologi serta sosialisasi diri menuju kedewasaan. Oleh karena itu setiap tingkat pendidikan mempunyai tujuan ganda, yaitu menyiapkan peserta didik untuk melanjutkan pendidikan formalnya ke tingkat yang lebih tinggi dan memasuki lapangan kerja. Di tingkat sekolah menengah tujuan ini ada, baik di sekolah menengah umum maupun sekolah menengah kejuruan.

Usaha untuk merealisasi tercapainya tujuan ganda ini dalam diri peserta didik terlihat dalam kurikulum pendidikan di setiap tingkat dan jenis sekolah. Dalam kurikulum pendidikan tercantum begitu banyak mata pelajaran sehingga waktu yang dialokasikan bagi setiap mata pelajaran sangat sedikit. Oleh karena itu terlihatlah satu kenyataan dalam diri peserta didik, yaitu mengetahui banyak informasi tentang ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi tidak mendalam dan meluas. Dengan perkataan yang lebih sederhana, yaitu peserta didik kita di semua tingkat pendidikan hanya mengetahui sedikit-sedikit dari materi setiap mata pelajaran yang diberikan oleh guru di sekolah.

Selain masalah kurikulum sekolah sebagai wadah pengembangan sumber daya manusia juga mempunyai masalah lain yang turut menjadi faktor

²J. Ravianto (peyunting), *Produktivitas dan Mutu Kehidupan* (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 1985), hal. 11-12.

penghambat tercapai tujuan ganda itu. Faktor penghambat itu antara lain adalah kurangnya tenaga guru bidang studi. Hal ini terutama dirasakan oleh sekolah-sekolah tingkat menengah umum dan kejuruan. Akibatnya di sekolah-sekolah guru-guru mengajar bidang studi yang bukan bidang keahliannya. Di samping itu hampir semua sekolah tidak memiliki sarana dan fasilitas penunjang proses belajar peserta didik dan guru mengajar. Hampir semua sekolah tidak mempunyai perpustakaan sekolah, laboratorium untuk praktek (fisika, kimia, biologi, dan bahasa) dan bengkel-bengkel kerja sebagai tempat latihan ketrampilan.

Suasana pendidikan dan pengajaran di sekolah-sekolah seperti ini mendorong orang untuk berpendapat bahwa sekolah-sekolah kita mulai dari tingkat Sekolah Dasar sampai dengan Perguruan Tinggi belum mampu menghasilkan peserta didik yang *siap pakai* di dalam lapangan kerja sesuai dengan spesialisasi yang diperolehnya dari tingkat dan jenis sekolahnya. Pendapat itu selanjutnya mengatakan bahwa sekolah-sekolah kita baru mampu menghasilkan peserta didik yang *siap latih* sesuai dengan bidang kerja yang dimasukinya. Oleh karena itu latihan ketrampilan bagi peserta didik yang telah menyelesaikan satu tingkat pendidikan formal tertentu sebelum mereka memasuki lapangan kerja dan latihan pra-kerja bagi mereka setelah mereka dinyatakan diterima oleh satu lingkungan pekerjaan perlu diberikan.

SIAPA YANG PERLU DILATIH

Melatih siapa dan untuk maksud serta tujuan apa. Secara mudah pertanyaan ini dapat dijawab dengan melatih orang-orang yang membutuhkan latihan. Maksudnya agar mereka dapat memiliki ketrampilan untuk bekerja. Tujuannya adalah mereka mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Seseorang yang memiliki ketrampilan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Akibatnya produktivitas kerja akan meningkat pula. Dengan perkataan lain, orang-orang yang membutuhkan latihan ketrampilan ini adalah semua angkatan kerja kita sesuai dengan minat dan lingkungan pekerjaannya. Berdasarkan minat terutama diberikan kepada angkatan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan. Misalnya, pertukangan, pengelolaan pertanian dalam arti luas, mesin/perbengkelan, jahit-menjahit, dan ketrampilan di bidang jasa-jasa lainnya. Sedangkan yang berdasarkan lingkungan pekerjaannya terutama diberikan kepada mereka yang telah melakukan suatu pekerjaan tertentu seperti di lingkungan pabrik, perusahaan, perakitan, dan birokrasi pemerintahan. Ini berarti semua orang terutama angkatan kerjanya memerlukan latihan ketrampilan.

Biro Pusat Statistik (BPS) menyajikan data bahwa jumlah angkatan kerja Indonesia pada permulaan Pelita IV (1984) adalah sebesar 65,2 juta orang. Lima

tahun kemudian, yaitu pada akhir Pelita IV (1989) jumlah itu akan bertambah menjadi 74,8 juta orang. Artinya, setiap tahun angkatan kerja kita bertambah sebesar 1,9 juta orang.³ Jumlah angkatan kerja yang terus bertambah besar ini perlu diimbangi dengan tersedianya lapangan kerja. Apabila tidak maka barisan pengangguran akan bertambah panjang di tanah air kita. Dan para penganggur ini pada umumnya adalah angkatan kerja muda usia. BPS juga menyajikan data tentang laju pertumbuhan angkatan kerja menurut umur. Data itu menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja yang berumur 10-14 tahun menurun. Hal ini disebabkan oleh kebijaksanaan pemerintah mengadakan wajib belajar sehingga anak dalam kurun usia itu masih sekolah. Jumlah angkatan kerja yang bertambah pesat berada dalam usia 20-44 tahun (usia dewasa).

Selain tidak sebandingnya jumlah angkatan kerja dengan tersedianya lapangan/kesempatan kerja, masih ada masalah penting lain, yaitu bahwa lebih dari 50% tenaga kerja yang ada dan yang telah bekerja di berbagai jenis usaha, khususnya untuk pekerjaan tingkat bawah belum menamatkan Sekolah Dasar bahkan ada yang tidak pernah bersekolah. Kenyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja dan angkatan kerja kita umumnya masih sangat memerlukan latihan ketrampilan. Apabila tingkat pendidikan formal menjadi indikasi tingkat penguasaan ketrampilan (hal ini belum tentu benar mengingat kurikulum pendidikan formal yang masih mempunyai tujuan ganda) maka kita dapat mengatakan tingkat penguasaan jenis ketrampilan yang dibutuhkan oleh lapangan kerja masih sangat kurang. Hal ini dapat dilihat dari keadaan angkatan kerja menurut tingkat pendidikan seperti yang tertera dalam Tabel 1.

Dari tabel itu terlihat bahwa angkatan kerja kita tahun 1980 memiliki tingkat pendidikan yang rendah, yaitu sejumlah 88,2% dari seluruh angkatan kerja yang ada. Dari jumlah itu dapat dibagi atas, yang buta huruf 29%, yang putus sekolah dasar 37,15% dan yang lulus SD hanya 21,95%. Sedangkan yang berpendidikan SLTP hanya sebesar 5,2% dan SLTA 5,8%. Dengan kondisi angkatan kerja seperti ini maka ada lowongan kerja yang menuntut persyaratan khusus seperti memiliki ijazah tertentu dan yang menguasai jenis ketrampilan yang diperlukan oleh lapangan kerja itu tidak dapat terisi. Kenyataan ini mendorong kita untuk berikhtiar sungguh-sungguh terutama pihak yang berwenang untuk melaksanakan latihan dan bimbingan ketrampilan bagi semua angkatan kerja kita. Melalui pendidikan dan latihan itu angkatan kerja kita akan bertambah menguasai informasi tentang pengetahuan dan ketrampilan pekerjaannya. Penguasaan kedua hal itu akan mendorong meningkatkan produktivitas kerja.

³Biro Pusat Statistik. *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia*, 1982, hal. iv.

Tabel 1

**ANGKATAN KERJA MENURUT PENDIDIKAN YANG DITAMATKAN
1971 DAN 1980**

	1971		1980	
	Juta Orang	%	Juta Orang	%
1. Tidak pernah sekolah	17,6	42,67	15,1	29,01
2. Belum tamat SD	11,8	28,53	19,4	37,15
3. Sekolah Dasar (SD)	9,0	21,83	11,4	21,95
4. SLTP Umum	1,1	2,75	2,1	4,02
5. SLTP Kejuruan	0,5	1,38	0,6	1,16
6. SLTA Umum	0,5	1,23	1,3	2,45
7. SLTA Kejuruan	0,5	1,22	1,7	3,33
8. Akademi/ Universitas	0,2	0,49	0,5	0,86
9. Lain-lin	-	-	0,2	0,04
Jumlah	41,3	100,00	52,1	100,00

Sumber: 1. BPS: *Sensus Penduduk 1971*, Seri D.

2. BPS: *Sensus Penduduk 1980*, Seri S, No. 1.

MATERI LATIHAN KETRAMPILAN

Materi latihan ketrampilan harus sesuai dengan kebutuhan kelompok masyarakat yang mengikuti latihan itu. Maksudnya, jenis ketrampilan dan informasi pengetahuan yang berkaitan dengan ketrampilan itu dapat membantunya untuk berusaha dalam proses memenuhi kebutuhan hidupnya dan sekaligus memberi peluang kepadanya untuk meningkatkan taraf hidupnya. Untuk itu kelompok masyarakat yang ingin mengikuti latihan ketrampilan ini perlu dibagi atas dua, yaitu pertama, kelompok masyarakat yang masih dalam status pencari kerja atau yang belum bekerja; dan kedua, kelompok masyarakat yang sudah bekerja baik di sektor pemerintah ataupun swasta.

Bagi kelompok yang pertama materi latihan itu harus disesuaikan dengan minat atau orientasi pekerjaan yang diinginkannya. Dengan cara ini terlihat bahwa latihan diberikan kepada mereka yang benar-benar mempunyai kemauan dan keinginan mempersiapkan dirinya memasuki lapangan kerja atau membuka lapangan kerja baru. Oleh karena itu pada saat seleksi penerimaan para peserta latihan, para penyelenggara perlu mengadakan semacam test guna mengetahui minat dan orientasi pekerjaan yang diinginkan oleh calon peserta.

Bentuk test dapat dilakukan secara tertulis ataupun dalam bentuk wawancara secara individual. Dari proses itu para penyelenggara dapat juga mengetahui tentang motivasi dari masing-masing calon peserta. Sedangkan untuk kelompok kedua, sifat dari latihan itu adalah "in service training" atau "job training" dan hal ini dilakukan oleh instansi atau perusahaan itu sendiri. Pelaksanaan latihan ini biasanya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja ataupun untuk keperluan promosi dan mutasi jabatan.

Yang perlu diperhatikan oleh pihak penyelenggara latihan adalah materi latihan itu harus disesuaikan juga dengan tujuan dan maksud dari masing-masing latihan. Sebab latihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia perlu diarahkan untuk mengembangkan sumberdaya manusia yang potensial menjadi tenaga kerja yang produktif. Hal ini perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh pihak penyelenggara. Selama ini terlihat di setiap lingkungan pekerjaan atau instansi pemerintahan bahwa sumber daya manusia belum dimanfaatkan secara optimal. Kenyataan ini mungkin disebabkan oleh kekurangan jenis dan tingkat ketrampilan yang dimiliki kaum pekerja kita. Dan kenyataan ini pula yang menjadi faktor pendorong pengembangan inovasi tentang perlunya latihan ketrampilan.

Materi latihan meliputi ruang lingkup yang sangat luas. Dewasa ini telah terlaksana berbagai macam jenis latihan sesuai dengan tuntutan lapangan pekerjaan dan minat. Di lingkungan pabrik dan perusahaan diadakan latihan "pra-tugas," manajemen, in job training, in service training, dan lainnya. Di instansi pemerintahan komponen latihan masuk dalam setiap proyek yang diselenggarakan, dan pada saat kenaikan jenjang kepangkatan. Di samping itu lembaga-lembaga swasta juga menyelenggarakan latihan bagi para "drop-out" SD berupa latihan ketrampilan; para calon transmigrasi mendapat latihan pertanian; para ibu rumah tangga mendapat latihan jahit, memasak, dan merawat anak; para pengrajin menerima latihan tentang pemasaran; para pemuka masyarakat menerima latihan kepemimpinan; para kader desa diberikan latihan pengembangan masyarakat desa; para pekerja di bengkel mendapat latihan tentang permesinan; para tukang batu dan kayu juga menerima latihan sesuai dengan bidang kerjanya.

Dengan demikian terlihat bahwa selama hidup ini kita selalu terlibat dalam kegiatan menerima latihan ataupun memberikan latihan. Dan proses ini akan terus berkembang sesuai dengan perubahan dan tuntutan baru yang hidup dalam suatu masyarakat yang dinamis. Perubahan kehidupan masyarakatlah yang menjadi faktor pendorong dan sekaligus tujuan dari kegiatan latihan. Oleh karena itu dalam setiap penyelenggaraan latihan para pelatih harus mampu mendorong motivasi para peserta latihan agar selalu tanggap terhadap perubahan kehidupan masyarakat yang begitu cepat. Kecepatan perubahan ini

menuntut kemampuan kita untuk dapat menyesuaikan dan menempatkan diri di dalam proses perubahan ini. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal rupanya sudah tidak mampu mengikuti arus gerak perubahan yang begitu cepat. Hal ini terlihat dalam kelambanan sekolah mengantisipasi kecepatan perubahan ini melalui perubahan kurikulumnya. Kelambanan kurikulum sekolah mengantisipasi kecepatan perubahan kehidupan masyarakat bersama dengan tingkat kebutuhannya mendorong tumbuh dan berkembangnya kursus-kursus dan program-program latihan ketrampilan yang beraneka-ragam dewasa ini.

TUJUAN LATIHAN

Tujuan latihan perlu dirumuskan secara jelas dan tepat serta benar. Sebab tujuan ini merupakan sasaran yang menunjukkan berhasil tidaknya suatu program latihan. Suatu program latihan pada umumnya mempunyai tiga sasaran, yaitu (1) meningkatkan ketrampilan para peserta latihan; (2) meningkatkan penguasaan pengetahuan sesuai dengan bidang ketrampilan; dan (3) mempengaruhi terjadinya perubahan sikap hidup dalam diri para peserta latihan. Ketiga sasaran ini merupakan satu paket program latihan dan tidak dapat dipisah-pisahkan. Suatu program latihan dikatakan berhasil apabila ketiga sasaran itu telah menjadi milik para peserta latihan.

Dengan memiliki ketiga hal itu maka angkatan kerja kita akan mampu menjadi angkatan kerja yang produktif, dan berkemampuan melakukan berbagai macam kegiatan dalam masyarakat terutama yang berkaitan dengan bidang ketrampilan yang dikuasainya. Dengan cara ini ia akan juga berusaha meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Ini berarti peningkatan produktivitas kerja, seseorang akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dan turut menjadi faktor penunjang peningkatan pendapatannya.

Oleh karena itu latihan yang diberikan kepada peserta latihan atau angkatan kerja kita harus sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan oleh mereka sendiri. Mereka menerima bahwa bahan latihan ini akan turut atau dapat membantu memecahkan masalah yang mereka hadapi. Selama proses latihan itu berlangsung mereka perlu diberikan kesempatan untuk menghayati manfaat latihan itu. Ini merupakan suatu proses psikologis yang dapat menunjang perkembangan motivasi dalam diri mereka sendiri untuk benar-benar menerapkan ketrampilannya di lingkungan pekerjaannya.

Yang perlu disadari oleh pihak penyelenggara latihan adalah bahwa latihan ini diberikan kepada angkatan kerja yang siap memasuki lapangan pekerjaan. Oleh karena itu mereka umumnya telah memasuki tahap kedewasaan dalam arti usia dewasa menurut kalender ataupun kedewasaan secara sosial ekonomis. Maksudnya, telah timbul di dalam diri mereka kesadaran untuk mengem-

bankan tanggung jawab baik bagi dirinya sendiri maupun lingkungan masyarakatnya. Dengan demikian para penyelenggara latihan harus mampu memilih jenis-jenis latihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan cara ini setiap peserta latihan akan merasakan bahwa dengan mengikuti latihan ini kebutuhannya terpenuhi dan tentu ia akan menerapkannya secara langsung di dalam kehidupannya sehari-hari terutama di lingkungan pekerjaannya. Apabila setiap peserta latihan setelah mengikuti satu paket program latihan merasa bahwa mereka telah memiliki/menguasai secara lebih baik satu jenis ketrampilan dan mempunyai kemauan yang kuat untuk menerapkannya di lingkungan pekerjaannya maka itu berarti suatu program latihan mencapai sasaran/tujuannya.

METODE LATIHAN

Kita perlu menyadari bahwa latihan ketrampilan ini berbeda dengan proses belajar-mengajar di sekolah. Hubungan antara pelatih/fasilitator dengan peserta latihan juga berbeda dengan hubungan antara guru-murid di sekolah. Oleh karena itu metode yang dipakai oleh guru waktu mengajar di depan kelas belum tentu dapat dan baik dipakai oleh pelatih di dalam suatu proses latihan ketrampilan. Di depan kelas guru berperan sebagai pemberi informasi tentang ilmu pengetahuan yang umumnya bersifat teoritis. Sedangkan pelatih/fasilitator di depan peserta latihan berperan sebagai pemberi informasi pengetahuan yang berkaitan dengan satu jenis ketrampilan tertentu. Oleh karena itu bersifat praktis. Hal ini terlihat secara jelas dalam kurikulum. Kurikulum sekolah berisi lebih banyak pengetahuan yang bersifat teoritis dengan maksud untuk lebih mengembangkan ilmu pengetahuan itu sendiri, sedangkan kurikulum latihan ketrampilan sebagian besar terdiri dari pengetahuan-pengetahuan praktis yang siap untuk diterapkan di lingkungan pekerjaan. Dengan demikian terlihat bahwa metode yang dipakai di dalam dua jenis pertemuan itu tidak selalu sama. Pelatih perlu mengetahui bahwa tidak ada satu metode pun yang dianggap paling tepat untuk dipakai dalam satu program latihan. Semua metode memiliki kekuatan dan kelemahan masing-masing. Oleh karena itu pelatih perlu memiliki kemampuan untuk memilih metode yang sesuai dengan materi dan suasana umum di dalam suatu proses latihan.

Mengingat bahwa program latihan ketrampilan ini diberikan dengan suatu maksud dan tujuan tertentu maka para pelatih atau fasilitator dalam menentukan suatu metode penyampaian perlu memperhatikan beberapa faktor, yaitu (1) hasil akhir yang ingin dicapai oleh program latihan itu; (2) kemampuan pelatih itu sendiri; (3) kemampuan, minat, dan harapan dari peserta latihan; dan (4) waktu, bahan, fasilitas, dan biaya latihan.⁴ Hasil akhir dari suatu program

⁴Lihat, *Syllabus Latihan bagi Pelatih*, yang diterbitkan oleh Pusdiklat Tenaga Pengembangan Kelompok Swadaya, Badan Pengembangan Swadaya Masyarakat, Jakarta.

latihan adalah peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan perubahan sikap di dalam diri peserta latihan. Oleh karena itu para pelatih di dalam menyampaikan bahan latihan harus mengetahui secara benar, bagian manakah dari bahan itu yang berperan menambah pengetahuan, yang berperan menambah ketrampilan, dan yang mempengaruhi terjadinya perubahan sikap peserta latihan. Dengan mengetahui hal tersebut pelatih dapat memilih metode penyampaian yang sesuai dengan maksudnya.

Pelatih atau fasilitator dalam satu program latihan perlu mengetahui kelebihan dan kekurangannya terutama dalam proses komunikasi bahan latihan dengan peserta latihan. Oleh karena itu pelatih harus mempersiapkan dirinya sungguh-sungguh. Artinya pelatih harus yakin bahwa materi yang akan disampaikan itu telah dipahaminya secara benar. Pemahaman itu meliputi pemahaman teoritis dan teknis. Maksudnya, pemahaman yang berhubungan dengan informasi pengetahuan tentang bahan itu, dan kemampuan untuk menggunakan peralatan penunjang proses latihan sehingga peserta latihan dapat meningkatkan ketrampilannya. Selanjutnya pelatih harus mampu mendorong motivasi dalam diri peserta latihan agar mereka dapat mengembangkan sendiri semua bahan latihan itu di lingkungan pekerjaannya masing-masing. Persiapan diri yang sungguh-sungguh dari pelatih merupakan titik awal keberhasilan dari seluruh program latihan.

Di samping itu pelatih perlu mengenal kemampuan individual dari peserta latihan. Indikasinya dapat terlihat melalui jenjang pendidikan formal yang pernah diikutinya. Dengan mengetahui tingkat pendidikan formal para peserta latihan, pelatih dapat mengatur bahasa sebagai sarana komunikasi dalam program latihan itu. Maksudnya istilah-istilah asing yang sudah ada bahasa Indonesianya, para pelatih perlu menggunakan istilah bahasa Indonesia. Ini berarti komunikasi dapat berlangsung secara jelas dan benar serta dapat dimengerti oleh peserta latihan. Para pelatih harus mengetahui bahwa peserta latihan pada umumnya sudah lama tidak mengikuti pelajaran di sekolah. Pelatih atau pihak penyelenggara latihan perlu menyiapkan semua alat peraga yang diperlukan di dalam suatu program latihan.

Selanjutnya kita perlu mengenal beberapa metode yang secara umum dipergunakan oleh pelatih atau fasilitator di dalam setiap program latihan. Para pelatih perlu menyadari bahwa setiap metode ini dapat dipergunakan sendiri-sendiri atau bersama-sama secara bervariasi tergantung dari hasil akhir yang ingin dicapai oleh suatu program latihan. Metode-metode itu adalah : diskusi, permainan peranan, studi kasus, simulasi, proyek penerapan, dinamika kelompok, dan ceramah. Keberhasilan penggunaan metode ini sangat bergantung pada pelatih atau fasilitator.

Metode diskusi dipakai sebagai sarana untuk bertukar informasi pengetahuan dan ketrampilan di antara pelatih/fasilitator dengan para peserta latihan.

Dalam forum ini setiap peserta saling mengungkapkan pendapatnya dan bersedia menerima pendapat yang lain apabila pendapat itu benar menurut kelompok diskusi. Metode ini perlu dipakai oleh para pelatih mengingat para peserta latihan adalah orang dewasa yang telah mempunyai pengalaman di dalam satu lingkungan pekerjaan. Forum ini dapat juga diubah menjadi tempat untuk saling bertukar pengalaman tentang pekerjaan. Akhirnya pimpinan diskusi harus menyimpulkan sesuatu yang disetujui bersama untuk dilakukan oleh masing-masing peserta atau bersama-sama di lingkungan pekerjaannya. Metode ini dapat diterapkan dalam beberapa bentuk seperti seminar, diskusi panel ataupun curah pendapat (brain storming).

Metode permainan peranan (role playing): Pelatih/fasilitator membagi para peserta menurut peranan mereka dalam pekerjaan mereka sesungguhnya. Pelatih memberikan penjelasan singkat tentang situasi dan peran yang harus dilakukan oleh masing-masing pemegang peranan. Metode ini akan mendorong para pemegang peranan untuk bertindak wajar sesuai dengan fungsinya. Sikap dan perilaku ini diharapkan akan tetap diperlihatkannya di lingkungan pekerjaan yang sebenarnya. Pelatih/fasilitator hanya berfungsi sebagai pengamat dan penggerak agar kegiatan permainan ini dapat berjalan seperti yang dikehendaki oleh kelompok.

Metode studi kasus dapat dilaksanakan oleh pelatih dengan cara memberikan tugas kepada setiap peserta atau kelompok peserta untuk menyelidiki suatu kejadian yang terjadi di dalam lingkungan pekerjaan, dengan maksud mengetahui sebab dari suatu permasalahan dan kemudian berusaha bersama untuk memecahkannya. Cara ini memberikan kesempatan kepada para peserta untuk bertukar pendapat dan mencari kemungkinan-kemungkinan penyelesaian persoalan. Hal ini tentu akan berguna bagi para peserta di lingkungan pekerjaan masing-masing.

Metode simulasi menempatkan setiap peserta sebagai anggota satu kelompok dan di dalam kelompok itu mereka bersama-sama berusaha untuk mencari cara atau jalan terbaik untuk mengembangkan satu unit usaha sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan oleh pelatih/fasilitator. Melalui metode ini kemampuan masing-masing peserta sebagai anggota kelompok akan tampak sehingga akan melahirkan sikap untuk saling menghargai dan menghormati pendapat di antara sesama anggota kelompok ataupun dengan kelompok lainnya.

Metode proyek penerapan dilaksanakan dengan cara pelatih/fasilitator memberikan tugas kepada masing-masing peserta. Cara melaksanakan tugas itu sepenuhnya diserahkan kepada peserta sendiri. Pelatih hanya mengetahui bahwa tugas itu apabila dilaksanakan dengan baik oleh peserta akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh kelompok. Metode ini memberikan kesem-

patan kepada para peserta untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreasinya sendiri serta menetapkan cara yang efisien dan efektif untuk mencapai maksud kelompok. Cara ini mengembangkan dan menumbuhkan rasa percaya pada diri sendiri.

Metode dinamika kelompok diberikan oleh pelatih dengan maksud agar setiap peserta dapat mempelajari akibat dari kelakuannya terhadap orang lain atau terhadap dirinya sendiri. Cara ini akan memberikan pengetahuan kepada peserta tentang apa sebab dan mengapa orang-orang berperilaku seperti itu di dalam suatu lingkungan pekerjaan. Cara ini juga mendorong setiap peserta untuk melakukan komunikasi tentang perilaku dan sikapnya sehari-hari. Cara ini akan sangat sulit dilakukan oleh peserta yang tertutup (introvert).

Ceramah merupakan cara penyajian yang bersifat monolog sehingga tidak selalu disukai oleh para pelatih. Mereka selalu berusaha untuk menghindari diri dari pemakaian metode ini. Para pengamat juga berpendapat bahwa metode ini sebaiknya tidak dipergunakan di dalam program latihan ketrampilan. Di sekolah-sekolah formal juga para guru selalu berusaha untuk mengkombinasi metode ini dengan metode lain dalam proses belajar-mengajar. Metode ini menempatkan para peserta latihan pada posisi pasif (duduk, mendengarkan, dan mencatat bila perlu) dan yang aktif hanya pelatih.

Pelatih/fasilitator dapat memilih satu metode atau kombinasi dari metode-metode itu dalam satu proses latihan. Metode mana yang paling sesuai untuk dipergunakan diserahkan sepenuhnya pada para pelatih sendiri. Yang perlu diperhatikan oleh para pelatih dalam menetapkan metode yang akan dipakainya adalah tersedianya alat peraga penunjang pelaksanaan suatu proses latihan. Penerapan suatu metode yang ditunjang oleh alat peraga yang sesuai disertai dengan kemampuan pelatih untuk mendemonstrasikannya di depan peserta latihan akan sangat membantu tercapainya tujuan dari latihan itu.

PELAKSANAAN LATIHAN

Penyelenggara latihan harus menyadari bahwa suatu program latihan dapat terlaksana secara baik hanya melalui suatu tahap persiapan yang baik pula. Tahap persiapan ini meliputi pengadaan tenaga-tenaga pelatih/fasilitator, pengadaan ruang/bengkel kerja yang memadai, pengadaan sarana dan fasilitas penunjang proses latihan, akomodasi para peserta latihan, dan yang terpenting adalah menciptakan suasana yang baik agar dapat terjadi komunikasi timbal-balik antara peserta, pelatih, dan pihak penyelenggara latihan sebagai pemegang tanggung jawabnya.

Latihan selalu terwujud dalam proses belajar-mengajar di antara peserta latihan dengan pelatih/fasilitator. Dalam proses ini terjadi komunikasi antara

warga belajar dengan sumber belajar. Dalam komunikasi ini akan terlihat apakah peserta latihan itu ditempatkan sebagai pihak yang pasif atau aktif. Maksudnya, apakah peserta latihan itu hanya menerima saja sebagaimana adanya berbagai materi latihan yang diberikan oleh pelatih (pasif), ataukah peserta latihan itu melibatkan diri di dalam proses belajar itu untuk memperoleh pengalaman belajar (aktif). Yang baik di dalam suatu latihan ketrampilan adalah peserta latihan yang aktif dan ikut berpartisipasi sepenuhnya di dalam proses itu.

Oleh karena itu keterbukaan dan komunikasi dua arah perlu dikembangkan oleh semua pihak di dalam proses latihan itu. Peranan fasilitator dalam menciptakan suasana keterbukaan di antara sesama peserta atau dengan pelatih sangat menentukan. Suasana ini akan menunjang proses pemahaman materi latihan. Pada latihan orang dewasa materi latihan ditemukan, dibahas, dan dikembangkan bersama oleh peserta latihan dan pelatihnya melalui proses kegiatan – refleksi – kegiatan. Cara ini akan turut mengembangkan kemampuan berpikir dan menganalisis suatu masalah secara bersama-sama dalam kelompok. Fasilitator harus mampu menghidupkan suasana diskusi yang analitis ini tetapi sekaligus harus mampu membatasi keterlibatannya sehingga ia tidak menguasai jalannya diskusi. Peran serta para peserta latihan harus diutamakan oleh fasilitator.

Dengan cara ini para peserta latihan akan menghayati materi latihan yang terkandung dalam program latihan itu. Penghayatan materi ini akan terlihat dalam sikap dan perilaku para peserta latihan yang terwujud dalam ketrampilan berpikir dan bekerja tangan, menguasai informasi pengetahuan yang berhubungan ketrampilannya, dan sikap mental yang menunjang pengembangan ketrampilannya seperti disiplin waktu, bekerja keras, efisien, dan mengutamakan mutu pekerjaan. Di samping itu akan terlihat juga perubahan dalam perilaku sosial di dalam kelompok ataupun masyarakat luas. Ini berarti bahwa latihan itu akan membawa perubahan-perubahan di dalam diri para peserta latihan.

Untuk mengetahui adanya perubahan sikap dan perilaku peserta latihan maka pada tahap akhir dari satu program latihan para fasilitator dan penyelenggara latihan perlu mengadakan semacam penilaian. Dalam tahap ini fasilitator dan peserta latihan perlu meninjau dirinya apakah sudah memiliki sikap dan perilaku baru yang diperoleh dari program latihan itu. Penilaian itu harus meliputi aspek kognitif (perubahan pengetahuan), aspek afektif (perubahan sikap dan perilaku), dan aspek psikomotorik (bertambahnya ketrampilan berpikir dan bekerja tangan), serta perubahan dalam sikap dan perilaku untuk berkomunikasi dengan masyarakat luas.

Di samping itu para peserta perlu diberikan kesempatan untuk menilai para pelatih/fasilitatornya. Penilaian ini meliputi beberapa segi seperti penampilan pelatih, penguasaan materi, dan penguasaan penggunaan alat peraga, serta penguasaan metode penyampaian. Selain itu para peserta juga diberikan

kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya tentang pelaksanaan kurikulum latihan, materi-materi latihan yang perlu diberikan secara intensif, dan saran perbaikan lain-lainnya. Semua ini berguna bagi para penyelenggara untuk lebih menyempurnakan program-program latihannya.

PENUTUP

Latihan pada hakikatnya juga merupakan suatu proses belajar-mengajar. Peserta latihan suatu unit program ketrampilan selalu menempuh proses dalam satu jangka waktu tertentu secara bersama-sama dengan maksud menambah pengetahuan dan ketrampilan serta mengubah perilaku dengan bantuan para pelatih/fasilitator. Dengan demikian terlihat bahwa latihan juga merupakan salah satu sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Latihan-latihan ini menjadi lebih penting lagi peranannya mengingat pendidikan formal (sekolah) di semua tingkat dan jenis belum mampu menghasilkan angkatan kerja yang siap pakai di lapangan pekerjaan.

Mengingat sumber daya angkatan kerja kita yang besar jumlahnya dan memiliki tingkat ketrampilan yang rendah sehingga tidak mampu mengisi lowongan kerja yang tersedia maka penanganan latihan-latihan ketrampilan bagi angkatan kerja umumnya dan tenaga kerja khususnya perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari semua pihak. Pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja dan departemen teknis lainnya telah melakukan latihan-latihan itu. Departemen Tenaga Kerja dengan Balai Latihan Kerjanya telah mendidik tenaga-tenaga kerja trampil. Demikian juga Departemen Perindustrian, Pertanian, Koperasi, Transmigrasi, dan P dan K melalui direktorat pendidikan luar sekolah.

Di samping itu organisasi sosial politik dan sosial kemasyarakatan terutama yang terhimpun berdasarkan kesamaan profesi dan fungsi dapat juga berperan sebagai penyelenggara program latihan ketrampilan bagi anggota kelompoknya masing-masing. Perusahaan-perusahaan baik milik negara maupun swasta perlu melakukan juga latihan ketrampilan bagi tenaga kerja di lingkungan pekerjaannya masing-masing. Rupanya saat ini telah ada perusahaan-perusahaan yang melakukannya dan bagi perusahaan-perusahaan seperti ini pemerintah perlu mendorong usaha ini agar terus berkesinambungan. Sedangkan perusahaan-perusahaan yang belum melaksanakan latihan ini perlu didorong oleh pemerintah untuk secepatnya melakukannya. Sebab ketrampilan tinggi yang dimiliki oleh tenaga kerja akan menjadi pendorong utama meningkatnya produktivitas kerja. Melalui latihan seperti ini sumber daya tenaga kerja yang potensial dapat diubah menjadi sumber daya yang fungsional. Dengan cara ini jumlah tenaga kerja yang besar ini tidak akan menjadi beban tetapi menjadi rahmat.