

**MANAJEMEN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
BAHASA ARAB**

Umar Manshur

Dosen Fakultas Tarbiyah IAI Nurul Jadid Paiton Probolinggo

Email : umarmanshur@yahoo.co.id

Abstract :

The success of an educational institution can not be separated from the role of a teacher as a resource that should be developed and enhanced professionalism. Therefore, the role of an institution is very important in improving the pedagogical ability of educators, because a good education institution is an institution that is able to grow and develop in accordance with the demands of the times, and to face the times must be supported by the quality of professional teachers. Increased professionalism of teachers with the training and development should also be managed properly in order to function well against the individual, organization, or society.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak bisa dilepaskan dari peran seorang guru sebagai sumber daya yang profesionalismenya harus dikembangkan dan ditingkatkan. Oleh karena itu, peran suatu lembaga menjadi sangat penting dalam meningkatkan kemampuan pedagogik para tenaga pendidik, karena lembaga pendidikan yang baik adalah lembaga yang mampu tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan zaman, dan untuk menghadapi perkembangan zaman tersebut harus didukung oleh kualitas guru yang profesional. Peningkatan profesionalisme guru dengan pelatihan dan pengembangan juga harus dikelola dengan benar agar dapat berfungsi dengan baik terhadap individu, organisasi, ataupun masyarakat.

Keyword : Manajemen, Pengembangan Bahasa Arab

Pendahuluan

Pelatihan dan pengembangan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad millennium ini. Berkaitan dengan hal itu kita menyadari bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang fundamental untuk tenaga pendidik.

Para tenaga pendidik baru biasanya sudah mempunyai keterampilan dan kecakapan dasar yang dibutuhkan dalam mendidik. Mereka adalah produk dari suatu lembaga pendidikan dan biasanya telah mempunyai pengalaman yang diperoleh dari lembaga tersebut. Walaupun tidak sedikit pula para tenaga pendidik baru yang diterima pada suatu lembaga tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga pendidik. Bahkan para tenaga pendidik lama yang berpengalaman sekalipun masih perlu belajar untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka juga memerlukan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut agar dapat melaksanakan tugas-tugas secara sukses, baik dan benar.

Tujuan utama program pelatihan dan pengembangan ada dua. Pertama, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan tenaga pendidik. Kedua, program pelatihan dan pengembangan itu diharapkan dapat meningkatkan efektifitas di lembaga (M. Saleh Marzuki, 2010 : 175), serta dapat memberikan manfaat bagi masyarakat yang menggunakan jasa lembaga tersebut. Karena itulah, pelatihan dan pengembangan bagi tenaga pendidik dapat membantu mereka dalam menghindarkan diri dari kebosanan dan dapat memberikan nuansa baru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan baik.

Pelatihan dan Pengembangan

Dalam dunia pendidikan dikenal ada tiga jenis pendidikan. *Pertama*; pendidikan formal yang mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat. Jenjang pendidikan ini terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. *Kedua*; pendidikan non formal yang dilaksanakan sebagai pengganti, penambah dan atau pelengkap pendidikan formal yang berfungsi mengembangkan potensi, penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Satuan pendidikan ini terdiri dari lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majlis taklim serta satuan pendidikan yang sejenis. *Ketiga*; pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri (UU RI No. 20, 2003 : 13-27). Sementara pelatihan dan pengembangan dapat dimasukkan dalam kategori pendidikan non formal, dan di dalamnya dapat dikembangkan pendidikan informal.

Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dilaksanakan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, keahlian ataupun perubahan sikap dari individu dalam jangka waktu yang relatif singkat dan lebih mengutamakan praktik daripada teori (Mustofa Kamil, 2010 : 4). Sedangkan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan (Malayu S. P. Hasibuan, 2009 : 69). Dengan demikian pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sifat-sifat kepribadian.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan ini digunakan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan keterampilan serta kemampuan karyawannya dan biasanya dikelola oleh bagian personalia.

Dikalangan pengelola sering kali terjadi perbedaan persepsi antara pelatihan dan pengembangan. Pada intinya perbedaan tersebut mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih menekankan pada peningkatan produktifitas para pegawai di masa depan (Gary Dessler, 1997 : 263 & 297). Akan tetapi perbedaan tersebut tidak perlu dipermasalahkan karena manfaat dari pelatihan yang ditempuh sekarang dapat berlanjut sepanjang karier seseorang. Dengan demikian suatu pelatihan bisa bersifat pengembangan bagi pegawai yang bersangkutan karena mempersiapkannya untuk melaksanakan tugas yang lebih besar di masa depan.

Pelatihan dan pengembangan sebenarnya dapat dilaksanakan secara informal dan dapat pula dilaksanakan secara formal. Secara informal, tenaga pendidik atas dasar kesadaran melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaannya sebagai tenaga pendidik. Pengembangan seperti ini menunjukkan keinginan yang keras dari tenaga pendidik untuk maju dan meningkatkan kemampuannya. Sedangkan secara formal, tenaga pendidik mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaganya sendiri ataupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya. Pelatihan dan pengembangan secara formal ini dilakukan oleh lembaga karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang dengan mempertimbangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya (Malayu S. P. Hasibuan, 2009 : 72-73). Dan hal ini perlu dilakukan agar pelatihan dan pengembangan dapat mencapai hasil yang baik, efektif dan efisien.

1. Urgensi Pelatihan dan Pengembangan

Berdasarkan amanat Undang-undang RI no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, maka kepadanya diberikan hak untuk mendapatkan pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas (UU RI No. 20, 2003 : 39-40).

Dalam menjalankan tugas secara profesional tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang disyaratkan oleh pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: (a) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (b) Pendidik untuk pendidikan formal mulai dari pendidikan usia dini hingga pendidikan tinggi harus dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi (Endang Herawan dan Nani Hartini, 2009 : 233).

Disamping persyaratan itu, tenaga pendidik juga mempunyai beberapa hak, diantaranya adalah pembinaan karier. Pembinaan karier yang bertujuan mengembangkan kualitas dan profesionalisme ini salah satunya dapat dilaksanakan dengan pelatihan dan pengembangan. Sejumlah hasil penelitian menyimpulkan, paling tidak terdapat sepuluh manfaat program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan (Sondang P. Siagian, 2010 : 184-185). Kesepuluh manfaat tersebut adalah :

- a. Membantu pegawai membuat keputusan dengan lebih baik
- b. Meningkatkan kemampuan pegawai menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.

- c. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional
- d. Timbulnya dorongan pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- e. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustrasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
- f. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknik dan intelektual.
- g. Meningkatkan kepuasan kerja
- h. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang
- i. Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
- j. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Sementara kalau kita amati kualitas tenaga pendidik (guru) di Indonesia akan didapat beberapa permasalahan yang terkait dengan keberadaan mereka sebagai tenaga pendidik yang dituntut profesional. Berikut ini akan dikemukakan beberapa contoh secara global mengenai problem seputar profesional guru :

Pertama ; pada tahapan seleksi penerimaan, selama ini masih terkesan tidak melalui prosedur yang telah ditetapkan terutama pada tahap penilaian, seleksi yang seharusnya diarahkan pada pemerolehan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi dan kualitas yang memadai, justru tidak dilaksanakan dengan baik, hal ini mungkin terkait dengan intervensi para pelaksana seleksi yang terindikasi adanya ketidakjujuran dalam pelaksanaan seleksi.

Kedua; model pelatihan guru yang ada selama ini tidak berhasil meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik untuk meningkatkan mutu pendidikan, karena selain terdapat kegiatan-kegiatan pelatihan guru yang tidak sesuai dengan rambu-rambu pelaksanaannya, ternyata belum ada evaluasi yang sistematis dan terprogram untuk menindaklanjuti hasil-hasil pelatihan yang telah dilaksanakan. Di samping itu, belum nampak adanya upaya yang konkrit untuk mendesentralisasikan pelatihan dalam rangka otonomi daerah.

Ketiga; dari sisi kemampuan profesional, terdapat keterbatasan kesempatan yang diberikan kepada para guru dalam meningkatkan kemampuan mengajar, di samping rendahnya penguasaan materi pelajaran dari para guru pada semua jenjang, terutama pada mata pelajaran Bahasa Arab, belum adanya tolok-ukur baku (*benchmark*) yang dapat digunakan untuk mengukur mutu seorang guru. Dalam konteks ini, guru dinilai terlalu banyak diberikan aturan/kewajiban yang cenderung membatasi guru untuk mengembangkan kreativitasnya secara optimal, di samping fungsi pengawasan pengelolaan sekolah yang berlangsung selama ini cenderung lebih bersifat administratif daripada teknis-edukatif;

Keempat; dari sisi profesi, jenjang karier dan kesejahteraan, permasalahan guru yang paling aktual antara lain: rendahnya apresiasi masyarakat terhadap profesi guru, tidak sinkronnya antara peraturan mengenai *Credit point* dengan penetapan jenjang karier, terlalu rendahnya pendapatan guru, serta kecilnya peluang mereka untuk memperoleh pendapatan tambahan dibandingkan dengan tenaga dosen.

Berdasarkan kenyataan inilah, maka pelatihan dan pengembangan sangat penting keberadaannya demi peningkatan profesional guru, disamping karena pelatihan dan pengembangan ini tidak hanya bermanfaat bagi tenaga pendidik saja, tetapi juga bermanfaat bagi lembaga tempat pendidik tersebut melaksanakan tugas. Karena sebuah lembaga pendidikan dapat dikatakan baik, salah satunya jika lembaga tersebut mampu mengantisipasi masa depan masyarakat. Dengan arti

bahwa setiap lembaga pendidikan harus tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan zaman, dan untuk dapat tumbuh dan berkembang tersebut harus didukung oleh kualitas tenaga pendidik yang profesional, karena itulah diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan kemampuan profesional guru.

Karena itulah Gary Dessler berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan ini juga bertujuan untuk mengembangkan pegawai bagi beberapa pekerjaan lembaga di masa depan, atau untuk memecahkan masalah-masalah lembaga secara menyeluruh (Gary Dessler, 1997 : 314). Jadi kalau lembaga pendidikan Islam melaksanakan pelatihan dan pengembangan bagi stafnya, berarti dia sudah melakukan tindakan preventif dari permasalahan lembaga yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang.

2. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan

Dalam sebuah lembaga pendidikan, guru sebagai sumber daya manusia dan sekaligus sebagai hasil dari proses seleksi, harus dikembangkan atau ditingkatkan agar setiap guru dapat mengikuti perkembangan organisasi (lembaga pendidikan). Oleh karena itulah, suatu lembaga dapat dikatakan baik salah satunya jika lembaga tersebut (lembaga pendidikan) mampu mengantisipasi masa depan masyarakat, kemampuan ini menggaris bawahi pentingnya setiap lembaga pendidikan untuk dapat menyusun program-program atau kegiatan-kegiatannya sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh lembaga dalam mengantisipasi masa depan. Dengan kata lain, setiap lembaga pendidikan harus tumbuh dan berkembang seiring dengan tuntutan zaman, dan untuk dapat tumbuh dan berkembang, maka harus didukung oleh kualitas pegawai yang memadai (tenaga yang profesional), karena itulah diperlukan pengembangan kemampuan profesional pegawai (guru). (*employee development*).

Terkait dengan pengembangan tersebut, Sukidjo menjelaskan secara rinci area kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia itu dalam 4 (empat) bagian, yakni :

- a. Pelatihan pegawai (*employee training*)
- b. Pendidikan pegawai (*employee education*)
- c. Pengembangan pegawai (*employee development*)
- d. Pengembangan non pegawai (*non employee development*) (Soekidjo, 2003 : 98).

Dari konsep yang dijelaskan Sukidjo di atas, jika diterapkan pada pelatihan dan pengembangan profesional tenaga kependidikan/guru dalam suatu lembaga pendidikan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai 3 fungsi pokok, yaitu;

- a. Pelatihan pegawai (*employee training*) yakni pelatihan-pelatihan para tenaga untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan pengelolaan program-program dan teknis fungsional program-program yang bersangkutan. Pelatihan-pelatihan ini bersifat peningkatan kemampuan tugas di bidangnya masing-masing.
- b. Pendidikan pegawai (*employee education*) yaitu kegiatan-kegiatan pendidikan/pelatihan yang bersifat promosi dan pengembangan karier bagi para pegawai. Oleh sebab itu fokus pada pendidikan pegawai ini adalah pengembangan kemampuan individual pegawai.
- c. Pengembangan pegawai (*employee development*) yakni kegiatan pendidikan/pelatihan pegawai yang ditujukan kepada pengembangan, pertumbuhan, perubahan departemen atau unit-unit kerja di departemen. Melalui

kegiatan ini para pegawai berkembang secara fleksibel seiring dengan perkembangan ke masa depan (Soekidjo, 2003 : 104-106).

3. Komponen dan Prinsip Perencanaan Pelatihan dan Pengembangan

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ada beberapa komponen yang harus diperhatikan oleh organizer. Komponen-komponen itu adalah (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005 : 44):

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih (trainer) harus memiliki kualifikasi yang memadai
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan peserta pelatihan dan pengembangan.
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

Sementara itu dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan, ada beberapa prinsip yang juga harus diperhatikan. Mc Gehee sebagaimana dikutip Mangkunegara merumuskan prinsip-prinsip pelatihan dan pengembangan sebagai berikut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2008 : 51);

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (shaping) perilaku.

Dengan memperhatikan komponen dan prinsip perencanaan diatas, diharapkan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik dan dapat menghasilkan sesuatu yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme tenaga pendidik di suatu lembaga yang bersangkutan.

4. Langkah-langkah Pelatihan dan Pengembangan

Sebuah pelatihan dan pengembangan dengan jenis dan karakteristik apa pun, pada akhirnya harus dikelola dengan baik agar memberikan makna fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi, maupun masyarakat. Oleh karena itulah, dalam pelatihan dan pengembangan biasa dikenal adanya organizer atau panitia.

Badan-badan pendidikan dan pelatihan, lembaga-lembaga kursus, dan panitia-panitia yang dibentuk secara insidental, pada dasarnya adalah organizer pelatihan. Secara manajerial, fungsi-fungsi organizer pelatihan adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan. Sementara secara operasional, tugas-tugas pokok organizer pelatihan adalah mengurus kebutuhan pelatihan pada umumnya; mengembangkan kebijakan dan prosedur pelatihan; mengelola anggaran pelatihan; mengembangkan dan menerapkan administrasi pelatihan; meneliti metode-metode pelatihan yang sesuai untuk diterapkan; mempersiapkan materi, peralatan, dan fasilitas pelatihan; serta menganalisis dan memperbaiki sistem pelatihan (T. Hani Handoko, 2010 : 107-108).

Ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam memanaj pelatihan dan pengembangan, langkah-langkah ini perlu dilakukan agar pelatihan dan pengembangan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan. tersebut adalah sebagai berikut (lih. Mustofa Kamil, 2010 : 17-9);

a. Rekrutmen peserta pelatihan dan pengembangan

Rekrutmen peserta bisa menjadi kunci yang dapat menentukan keberhasilan langkah berikutnya dalam pelatihan. Dalam rekrutmen ini organizer memberikan persyaratan yang terkait dengan karakteristik peserta yang dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kualitas dan karakteristik peserta, baik secara internal maupun eksternal. Karakteristik internal antara lain adalah kebutuhan, minat, pengalaman, tugas, pekerjaan, dan pendidikan. Sedangkan karakteristik internal adalah lingkungan keluarga, status sosial, pergaulan, dan status ekonomi.

b. Identifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar, dan kemungkinan hambatan

Identifikasi kebutuhan belajar adalah kegiatan mencari, menemukan, mencatat, dan mengolah data tentang kebutuhan belajar yang diinginkan atau diharapkan oleh peserta pelatihan dan pengembangan atau oleh lembaga. Untuk menemukan kebutuhan belajar ini dapat digunakan empat pendekatan, yaitu survey, studi kompetensi, analisis tugas, dan analisis performance. Disamping itu ada tiga hal yang dapat dijadikan sumber dalam identifikasi kebutuhan belajar, yaitu individu yang mengikuti pelatihan dan pengembangan, lembaga atau sponsor, serta masyarakat secara keseluruhan.

Untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan secara lebih cermat dapat dilakukan enam langkah sistematis (Veithzal Rivai, 2005 : 237), yaitu:

- 1) Mengumpulkan data untuk menentukan lingkup kerja indentifikasi kebutuhan pelatihan.
- 2) Menyusun uraian tugas menjadi sasaran pekerjaan atau kegiatan dari sasaran yang ditentukan
- 3) Mengukur instrument untuk mengukur kemampuan peserta.
- 4) Melaksanakan pengukuran peringkat kemampuan peserta.
- 5) Mengolah data hasil pengukuran dan menafsirkan data hasil pengolahan.
- 6) Menetapkan peringkat kebutuhan pelatihan.

Dengan demikian melalui penilaian kebutuhan dapat diketahui masalah dan tantangan masa depan yang harus dihadapi oleh lembaga dengan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Disamping itu juga dapat diketahui materi-materi yang harus diberikan kepada peserta yang sudah diklasifikasikan dalam pelatihan dan pengembangan.

c. Menentukan dan merumuskan tujuan pelatihan dan pengembangan

Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh lembaga serta dapat membentuk tingkah laku dan kemampuan yang diharapkan serta dicapai dengan baik. Jika tujuan tidak terpenuhi, maka lembaga dapat dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan. Kegagalan dapat dijadikan umpan balik bagi lembaga dan peserta pelatihan untuk evaluasi bagi program selanjutnya di masa yang akan datang.

Tujuan pelatihan yang dirumuskan akan menentukan penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan dari awal kegiatan sampai akhir kegiatan, dari pembuatan rencana pembelajaran sampai evaluasi hasil belajar. Karena itulah, perumusan tujuan harus dilakukan dengan cermat. Tujuan pelatihan dan pengembangan secara umum berisi hal-hal yang harus dicapai oleh pelatihan dan pengembangan. Tujuan umum itu kemudian dijabarkan menjadi tujuan-tujuan

yang lebih khusus. Untuk memudahkan pelaksanaan, perumusan tujuan harus dirumuskan secara konkrit dan jelas tentang apa yang harus dicapai dengan pelatihan dan pengembangan tersebut (Mustofa Kamil, 2010 : 17-18).

d. Menyusun alat evaluasi awal dan evaluasi akhir

Evaluasi awal dimaksudkan untuk mengukur tingkat kemampuan peserta. Hal ini juga dimaksudkan untuk mengelompokkan dan menempatkan peserta pelatihan dan pengembangan secara proporsional, disamping materi dan metode pembelajaran dapat diberikan dengan tepat. Evaluasi akhir dimaksudkan untuk mengetahui tingkat penerimaan materi oleh peserta pelatihan dan pengembangan. Disamping itu juga untuk mengetahui materi-materi yang perlu diperdalam dan diperbaiki.

e. Menyusun urutan kegiatan pelatihan dan pengembangan

Pada tahap ini penyelenggara pelatihan dan pengembangan menentukan bahan belajar, memilih dan menentukan metode dan teknik pembelajaran, serta menentukan media yang akan dipergunakan. Urutan yang harus disusun di sini adalah semua rangkaian aktifitas mulai dari pembukaan sampai penutupan. Ada beberapa faktor yang diperhatikan dalam penyusunan urutan kegiatan, diantaranya adalah peserta pelatihan, sumber belajar, waktu, fasilitas yang tersedia, bentuk/jenis pelatihan, dan bahan pelatihan.

Untuk pemberian materi pelatihan dan pengembangan harus disusun sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan di sini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan, atau berusaha untuk merubah sikap atau cara mengajar. Apa pun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan lembaga dan peserta pelatihan dan pengembangan. Jika tujuan lembaga tidak tercapai, maka sumberdaya menjadi sia-sia. Peserta pelatihan dan pengembangan harus dapat melihat dan menganalisis bahwa materi pelatihan adalah relevan dengan kebutuhan mereka dan kebutuhan pengembangan lembaga.

f. Orientasi untuk pelatih

Seorang pelatih harus memahami sepenuhnya program pelatihan dan pengembangan tersebut. Urutan kegiatan, ruang lingkup, materi pelatihan, metode yang digunakan, dan media yang dipakai hendaknya dipahami sepenuhnya oleh pelatih. Disamping itu, pelatih juga harus memahami karakteristik peserta dan kebutuhannya. Dengan demikian pelatih mempunyai peranan sebagai Learning Specialist, desainer, presenter, administrator dan sebagai konsultan (M. Saleh Marzuki, 2010 : 177). Karena itulah, yang sangat penting untuk dilakukan juga adalah orientasi bagi pelatih.

Para pelatih memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Setelah mereka memahami tugas-tugas tersebut, maka perencanaan yang bersifat spesifik akan dikembangkan untuk menyediakan pelatihan yang diperlukan sehingga para petugas yang memegang pekerjaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Disamping itu, pelatih juga harus mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan (Veithzal Rivai, 2005 : 238).

g. Melaksanakan evaluasi untuk peserta

Evaluasi awal yang biasanya dilakukan dengan pre test dapat dilakukan dengan lisan maupun tulisan. Evaluasi awal yang berbentuk pre test ini

dilakukan untuk pengelompokan peserta, sehingga dengan pengelompokan ini dapat diketahui kemampuan dan kebutuhan peserta pelatihan dan pengembangan, yang nantinya akan dapat diberikan materi secara tepat, baik dan benar.

h. Mengimplementasikan pelatihan

Tahap ini adalah kegiatan inti dari pelatihan, yaitu yang meliputi proses interaksi edukatif antara sumber belajar dengan warga belajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses implementasi pelatihan dan pengembangan ini akan terjadi berbagai macam dinamika yang semuanya itu harus diarahkan pada efektifitas pelatihan dan pengembangan. Seluruh kemampuan dan seluruh komponen harus disatukan agar proses pelatihan dan pengembangan menghasilkan output yang optimal.

Agar implementasi pelatihan dan pengembangan ini berjalan lebih efektif, maka metode pelatihan disesuaikan dengan sikap peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh lembaga. Oleh sebab itulah ada beberapa prinsip belajar yang dapat dijadikan pedoman agar proses belajar dalam pelatihan dapat berjalan dengan efektif. Semakin banyak prinsip ini direfleksikan dalam pelatihan, maka akan semakin efektif pelatihan tersebut. Prinsip-prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan (transfer) dan umpan balik (Veithzal Rivai, 2005 : 239-240).

- ✓ *Partisipasi*. Partisipasi meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga menguatkan proses pembelajaran. Sehingga hasil dari partisipasi ini akan membuat peserta belajar lebih cepat dan mempertahankan pembelajaran jangka panjang.
- ✓ *Pengulangan*. Pengulangan merupakan proses mencetak satu pola ke dalam memori peserta agar apa yang dipelajari lebih lama diingatnya.
- ✓ *Relevansi*. Pembelajaran akan sangat membantu apabila materi yang dipelajari mempunyai arti yang maksimal. Sebagai contoh, pelatih biasanya menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari materi kepada peserta pelatihan sebelum menjelaskan materi-materi khusus. Hal ini memperbolehkan peserta untuk melihat relevansi dari masing-masing materi dan memahami seluruh materi dengan benar.
- ✓ *Pengalihan* (transfer). Semakin dekat kesesuaian antara program kebutuhan pelatihan, semakin sepat pekerja dapat belajar dari tugas utama.
- ✓ *Umpan Balik*. Umpan balik memberikan informasi kepada peserta mengenai kemajuan yang dicapai, sehingga peserta dapat menyesuaikan sikap untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Tanpa umpan balik, para peserta tidak dapat mengetahui kemampuan dan mungkin mereka dapat menjadi tidak puas.

i. Evaluasi akhir

Tahap ini dilakukan untuk mengetahui keberhasilan belajar. Dengan evaluasi ini diharapkan dapat diketahui daya serap dan penerimaan peserta pelatihan dan pengembangan terhadap berbagai materi yang sudah disampaikan. Dengan demikian penyelenggara bisa menentukan langkah tindak lanjut yang harus dilakukan.

j. Evaluasi program pelatihan

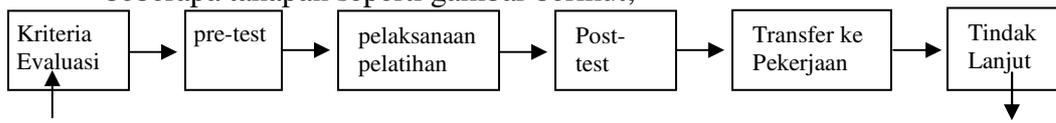
Evaluasi program pelatihan ini dilakukan untuk menilai seluruh kegiatan pelatihan dan pengembangan dari awal sampai akhir, dan hasilnya kemudian

akan dapat dijadikan pertimbangan dan masukan bagi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berikutnya. Dengan kegiatan ini, selain diketahui faktor-faktor yang sempurna dan harus dipertahankan, juga akan diketahui juga faktor-faktor kelemahan pada setiap komponen, setiap langkah, dan setiap kegiatan yang telah dilaksanakan. Evaluasi program ini tidak hanya menilai hasil, tetapi juga proses yang sudah dilaksanakan (Mustofa Kamil, 2010 : 19). Dengan demikian gambaran yang diperoleh dari evaluasi ini adalah gambaran yang komprehensif dan obyektif dari kegiatan yang sudah dilaksanakan.

Kriteria yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan dan pengembangan adalah yang berfokus pada hasil akhir program. Para pengelola dan pelatih perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- ✓ Reaksi dari peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan.
- ✓ Pengetahuan atau proses yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
- ✓ Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan.
- ✓ Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya prosentase ketidakhadiran, makin efisiennya penggunaan waktu, serta bertambahnya semangat tenaga pendidik melaksanakan proses belajar mengajar.

Evaluasi terhadap program pelatihan dan pengembangan harus melalui beberapa tahapan seperti gambar berikut;



Gambar Tahapan Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan menurut Veithzal Rivai

Kriteria evaluasi harus ditetapkan sebelum pelatihan dan pengembangan dimulai dan disesuaikan dengan tujuan pelatihan dan pengembangan. Kemudian peserta diberikan *pre-test* untuk mengetahui pengetahuan yang mereka miliki sebelum mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Setelah *pelaksanaan pelatihan* hampir selesai, selanjutnya diberikan *post test* untuk mengetahui daya serap peserta terhadap materi pelatihan yang diberikan. Program pelatihan dan pengembangan ini dapat dikatakan sukses apabila kemajuan yang dicapai dapat memenuhi kriteria yang telah ditentukan dan *ditransfer ke pekerjaan* tertentu, sehingga menghasilkan perubahan perilaku yang dapat diukur dengan baik melalui pengukuran kemajuan kinerja. Studi *tindak lanjut* mungkin dilakukan pada bulan-bulan berikutnya untuk melihat apakah hasil dari pelatihan dan pengembangan tersebut masih membekas dan dapat terus diaplikasikan (Veithzal Rivai, 2005 : 250).

Disamping hal tersebut diatas, perlu pula kiranya untuk dievaluasi kualitas pengelolaan *pelatihan* dan pengembangan, hal ini mengingat kualitas pelatihan dan pengembangan yang baik salah satunya adalah dilahirkan oleh pengelola yang berkualitas baik pula.

5. Program Pelatihan dan Pengembangan untuk Guru di Madrasah

Berdasarkan hasil penelitian terbatas dan pengamatan yang dilakukan oleh salah seorang ahli pendidikan bahasa Arab, Ahmad Fuad Efendi, pada tahun 1991 secara langsung di lapangan telah ditemukan banyak guru bahasa Arab di jenjang pendidikan dasar dan menengah yang tidak memenuhi persyaratan profesi. Data

yang ditemukan menunjukkan bahwa guru bahasa Arab di SMU se-Jawa Timur 33,4% berpendidikan SLTA/pesantren. Adapun dari 66,6% yang berpendidikan tinggi hanya 22,2% yang berkualifikasi sarjana pendidikan bahasa Arab (Ahmad Fuad Efendi, 2001 : 418). Hal serupa mungkin juga terjadi di daerah lain dan di lingkungan madrasah kemungkinan keadaannya lebih parah.

Padahal ada ungkapan dalam bahasa Arab, "*idza wusida al-amru ila ghairi ahlihi fantazhir al-sa'ah*" (apabila suatu pekerjaan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya). Akibatnya, pembelajaran bahasa Arab di banyak sekolah/madrasah dilaksanakan ala kadarnya. Atau mungkin dengan semangat yang cukup tinggi, akan tetapi dengan cara atau metode yang tidak tepat sehingga hasilnya jauh dari memuaskan. Sementara itu, upaya-upaya peningkatan mutu dan keahlian guru melalui program-program *in service training* oleh pemerintah kurang memadai (Nazri Syakur, 2010 : 62). Hal mungkin disebabkan karena bahasa Arab tidak termasuk bidang studi yang diprioritaskan.

Berdasar uraian di atas, maka penulis ingin meneliti keberadaan tenaga pendidik pada sebuah madrasah yaitu Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah yang beralamat di Sidomukti Kraksaan Probolinggo.

Keberadaan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah ini yang semestinya dituntut untuk professional ternyata masih tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fuad Efendi dua puluh tahun yang lalu. Hal ini disebabkan karena berdasarkan data, dari lima guru yang mengampu mata pelajaran Bahasa Arab, hanya ada satu orang yang berijazah sarjana pendidikan bahasa arab, sedangkan yang lain berijazah sarjana pendidikan agama islam. Sementara itu, ada lagi satu sarjana pendidikan bahasa arab yang tidak mengajar bahasa arab tetapi mengajar mata pelajaran Hadits, dan ada juga satu sarjana sastra bahasa arab yang mengajar mata pelajaran Ilmu Tafsir.

Keadaan semacam ini menuntut manajemen yang lebih baik lagi dari pengelola Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah. Disamping itu, berdasarkan analisis di atas, perlu kiranya dilaksanakan pelatihan dan pengembangan bahasa arab yang ditujukan untuk guru-guru yang tidak memenuhi kualifikasi keilmuan dalam bidang pembelajaran bahasa arab, dan bahkan untuk guru yang lulusan pendidikan bahasa arab sekalipun juga masih diperlukan dalam rangka up-grade pengetahuan mereka dalam bidang pembelajaran bahasa arab sebagai bahasa asing.

Program pelatihan dan pengembangan bahasa arab ini secara umum bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru bahasa arab di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah dalam bidang pembelajaran bahasa arab. Secara khusus pelatihan dan pengembangan bahasa arab ini bertujuan untuk menjadikan guru bahasa arab terampil dalam memformulasikan pendekatan, metode dan teknik pembelajaran bahasa Arab secara aktif, dinamis, efektif, dan efisien serta menyenangkan.

Adapun materi yang akan disampaikan dalam pelatihan dan pengembangan bahasa arab di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah ini adalah dapat diformat dalam bentuk silabus sebagai berikut:

Silabus Pelatihan dan Pengembangan Bahasa Arab

NO	KOMPETENSI	MATERI	SUMBER
	Memahami konsep umum tentang Metodologi Pembelajaran Bahasa Arab (MPBA)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Pengertian MPBA ❖ Tujuan dan ruang lingkup MPBA ❖ Urgensi MPBA dalam menunjang pembelajaran bahasa Arab ❖ Tingkatan belajar dan pengajaran bahasa Arab 	<ul style="list-style-type: none"> - Rusydi Ahmad Thu'aimah, <i>Ta'lim al-Lughah li Ghaig an-Nathiqin Biha</i> - Marja' lain
02	Memahami berbagai macam perspektif tentang pengajaran bahasa	Perspektif tentang pengajaran bahasa : <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian pendekatan, metode, dan teknik 2. dasar-dasar teoritis pengajaran bahasa 3. menguraikan perkembangan pengajaran bahasa secara umum dan bahasa Arab secara khusus 	<ul style="list-style-type: none"> - Ahmad Fuad Efendi, <i>Metodologi Pengajaran Bahasa Arab</i> - Rusydi Ahmad Thu'aimah, <i>Ta'lim al-Lughah li Ghaig an-Nathiqin Biha</i>
03	Memahami berbagai macam metode dan pendekatan pengajaran bahasa	Pendekatan dan metode pengajaran bahasa : <ol style="list-style-type: none"> 1. Metode qawa'id dan tarjamah 2. Metode mubasyarah 3. Metode qiraah 4. Metode iha'iyah 5. Metode sam'iyah syafahiyyah 6. Metode intiqaiyyah 7. Pendekatan ittishaliyyah 	<ul style="list-style-type: none"> - Ahmad Fuad Efendi, <i>Metodologi Pengajaran Bahasa Arab</i> - Rusydi Ahmad Thu'aimah, <i>Ta'lim al-Lughah li Ghaig an-Nathiqin Biha</i> - Muhammad Ali al-Khuli, <i>Asalib Tadris al-Lughah al-'Arabiyyah</i>

04	Memahami teknik pengajaran bahasa Arab	Teknik pengajaran bahasa Arab : komponen dan ketrampilannya : <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengajaran <i>ashwat</i> 2. Pengajaran <i>mufrodat</i> 3. Pengajaran <i>qawa'id</i> 4. Pengajaran <i>adab</i> 5. Pengajaran <i>tsaqafah Arabiyyah Islamiyyah</i> 6. Pengajaran <i>istima'</i> 7. Pengajaran <i>kalam</i> 8. Pengajaran <i>qira'ah</i> 9. Pengajaran <i>kitabah</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Rusydi Ahmad Thu'aimah, <i>Ta'lim al-Lughah li Ghaig an-Nathiqin Biha</i> - Ahmad Fuad Efendi, <i>Metodologi Pengajaran Bahasa Arab</i> - Muhammad Ali al-Khuli, <i>Asalib Tadris al-Lughah al-'Arabiyyah</i> - Fathi Ali Yunus dkk., <i>Asasiyat Ta'lim al-Lugha al-'Arabiyyah</i> - Abdul Alim Ibrahim, <i>Al-Muwajjah fi Fanni li Mudaris al-Lughah</i>
05	Menguasai berbagai pola permainan bahasa Arab	Pemilihan permainan bahasa dan penerapannya dalam pengajaran : <ol style="list-style-type: none"> 1. Permainan bahasa untuk pengajaran <i>ashwat</i> 2. Permainan bahasa untuk pengajaran <i>mufrodat</i> 3. Permainan bahasa untuk pengajaran <i>qawa'id</i> 4. Permainan bahasa untuk pengajaran <i>istima'</i> 5. Permainan bahasa untuk pengajaran <i>kalam</i> 6. Permainan bahasa untuk pengajaran <i>qira'ah</i> 7. Permainan bahasa untuk pengajaran <i>kitabah</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Nasef Mustafa Abdul Aziz, <i>Al-'Al'ab al-Lughawiyyah fi Ta'lim al-Lughah al-Ajnabiyyah</i> - Marja' lain

Untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bahasa arab untuk guru di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah ini dapat menghadirkan seorang ahli dalam bidang pembelajaran bahasa arab, seperti Prof. Dr. D Hidayat, MA, atau seperti Ahmad Fuad Efendi.

Sedangkan untuk implementasi pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bahasa arab untuk guru di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah ini, sesuai dengan silabus dapat dilaksanakan dalam lima sesi dan dalam jangka waktu dua hari. Untuk hari pertama dilaksanakan dalam tiga sesi, dan materi yang diberikan adalah kompetensi nomer satu, dua dan tiga. Sedangkan untuk hari kedua dilaksanakan dalam dua sesi, dan materi yang diberikan adalah kompetensi nomer empat dan lima.

Setelah materi disampaikan dengan baik sesuai dengan silabus yang ada, maka di akhir penyampaian materi tersebut perlu diadakan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana materi-materi tersebut telah dapat diterima dan dipahami secara baik oleh peserta, yang nantinya peserta akan mampu mengaplikasikan materi tersebut dalam proses belajar mengajar di kelas.

Setelah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bahasa arab untuk guru di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah ini dilaksanakan, maka perlu kiranya dari pihak pengelola untuk dapat selalu memantau dan mengevaluasi sejauh mana efektifitas pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan tersebut dalam kinerja tenaga pendidik dalam lembaganya. Sehingga dengan pemantauan dan evaluasi tersebut, akan ditemukan umpan balik untuk selanjutnya direvisi program pelatihan dan pengembangan tersebut untuk dilaksanakan di mada yang akan datang.

Penutup

Pada akhir tulisan ini, penulis ingin mengutip pendapat salah seorang tokoh mutu Edwards Deming dalam bukunya *Out of the Crisis* yang mengatakan bahwa pemborosan terbesar dalam sebuah organisasi adalah kekeliruan menggunakan keahlian orang-orangnya secara tepat. Mempergunakan uang untuk pelatihan tenaga kerja adalah penting, namun yang lebih penting lagi adalah melatih mereka dengan standar terbaik dalam kerja, karena pelatihan adalah alat kuat dan tepat untuk perbaikan mutu (Edward Sallis, 2010 : 101).

Pernyataan Deming tersebut menunjukkan betapa pentingnya program pelatihan dan pengembangan demi terwujudnya suatu lembaga yang mempunyai tenaga kerja yang mempunyai kemampuan tinggi, professional, dan berkinerja yang baik, sehingga pada akhirnya akan menjadikan lembaga tersebut sebagai lembaga yang mempunyai mutu yang tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan pengembangan kemampuan professional tenaga pendidik harus diakui sebagai salah satu kegiatan yang sangat penting yang harus ditempuh oleh setiap lembaga pendidikan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pentingnya pelatihan dan pengembangan disini tidak hanya dilihat dari berapa jumlah anggaran yang mesti dikeluarkan untuk membiayai program tersebut, tetapi lebih dari itu, bagaimana upaya keras dan lebih serius dalam rangka peningkatan professional yang dilakukan harus benar-benar efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fuad Efendi, “*Peta Pengajaran Bahasa Arab di Indonesia*” dalam *Jurnal Bahasa dan Seni*, 29 Oktober 2001.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2008 *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Edward Sallis. 2010. *Total Quality Management in Education*, Jogjakarta: IRCiSoD.
- Endang Herawan dan Nani Hartini. 2009. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Gary Dessler. 1997. *Human Resource Management*, Jakarta: Prenhallindo.
- Gary Dessler. 1997. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga.
- M. Saleh Marzuki. 2010. *Pendidikan Non Formal Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional Pelatihan dan Andragogi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malayu S P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustofa Kamil. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan*, Bandung: Alfabeta.
- Nazri Syakur. 2010. *Revolusi Metodologi Pembelajaran Bahasa Arab dari Pendekatan Komunikatif ke Pendekatan Pendekaana Komunikatif Kambiumi*, Yogyakarta: Pedagogia, 2010.
- Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang P Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- T Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.