



20 jurnal Faperta Unbar-MANAJEMEN PELATIHAN PERKOPERASIAN balatkop.docx

Dec 15, 2020

2440 words / 16960 characters

Gijanto Purbo Suseno

MANAJEMEN PELATIHAN BAGI PENGURUS DAN ANGGOTA KO...

Sources Overview

5%

OVERALL SIMILARITY

1	Universitas Pendidikan Indonesia on 2014-01-01 SUBMITTED WORKS	2%
2	Universitas Pendidikan Indonesia on 2014-03-29 SUBMITTED WORKS	<1%
3	Universitas Negeri Semarang on 2020-10-12 SUBMITTED WORKS	<1%
4	centrofsocialandeconomicstudies.wordpress.com INTERNET	<1%
5	Sriwijaya University on 2018-10-03 SUBMITTED WORKS	<1%
6	bmtitqan.org INTERNET	<1%
7	tentangcatatansipil.wordpress.com INTERNET	<1%
8	repository.ipb.ac.id INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- None

Excluded sources:

- None

**MANAJEMEN PELATIHAN
BAGI PENGURUS DAN ANGGOTA KOPERASI PERTANIAN
DI BALATKOP JABAR**

Oleh : Drs. Gijanto Purbo Suseno MSc.

Email : ps_gijanto@yahoo.com

Abstrak

Penurunan jumlah koperasi pertanian yang tidak aktif disebabkan karena tidak optimalnya pembinaan dalam pengelolaan koperasi. Tugas BALATKOP Jabar adalah melakukan pembinaan terhadap lembaga-lembaga koperasi di seluruh Jawa Barat. Sejak adanya kebijakan otonomi daerah maka penunjukan pendamping lapangan ditiadakan oleh karena itu perlu peningkatan manajemen pelatihan pada penyelenggaraan kegiatan pelatihan di BALATKOP agar berdampak pada pengembangan perkoperasian.

Hasil penelitian menunjukkan BALATKOP tidak menyelenggarakan identifikasi kebutuhan pelatihan secara khusus, hanya secara sepintas ditanyakan kepada peserta pelatihan, organisasi kegiatan pelatihan hanya dibentuk team ad hock karena merupakan bagian dari pekerjaan setiap hari, sedangkan pelaksanaan kegiatan pelatihan selama 3-5 hari dan terpusat di gedung BALATKOP jalan Soekarno Hatta no 708 Km 11 Bandung. Acara disesuaikan dengan susunan acara yang telah ditentukan. Evaluasi yang dilakukan adalah evaluasi perubahan pengetahuan dan sikap peserta dan evaluasi terhadap penyelenggaraan kegiatan pelatihan. Kesimpulan semua tahapan manajemen pelatihan dilakukan oleh lembaga pelatihan BALATKOP.

Pendahuluan

Balai Latihan Koperasi (BALATKOP) Jabar adalah suatu lembaga yang mempunyai tugas pokok dan fungsi membina perkoperasian yang ada di Jawa Barat. Semua jenis perkoperasian yang meliputi koperasi simpan pinjam, koperasi pertanian, koperasi industri, koperasi serba usaha merupakan bagian yang harus dibina maupun dikembangkan karena sesuai dengan Undang-Undang 45 pasal 33 dengan penjelasan dimana koperasi merupakan soko guru perekonomian di Indonesia.

Salah satu jenis koperasi yang dibina adalah koperasi pertanian atau yang berbasis pertanian. Jenis koperasi ini mempunyai usaha simpan pinjam, menyediakan sarana produksi maupun membantu menyalurkan hasil panen ke industri yang lebih besar. Perlu diketahui semakin hari semakin berkurang jumlah

keluarga yang mau berkecimpung di dunia pertanian yang berdampak semakin berkurangnya jumlah koperasi pertanian yang masih aktif. Menurut data statistik terjadi penurunan jumlah rumah tangga usaha pertanian yaitu selama periode 2003 sampai 2013 sebesar 37,4 persen. Saat ini jumlah rumah tangga pertanian adalah 26,14 juta rumah tangga yang sebelumnya tahun 2003 mencapai 31,23 juta rumah tangga, yang berdampak pada penurunan ekspor dan peningkatan impor produk hasil pertanian dari 3,34 miliar dolar AS tahun 2003 menjadi 14,9 miliar dolar AS pada tahun 2013.

Untuk mengatasi semakin berkurangnya jumlah koperasi aktif maka perlu dilakukan pembinaan perkoperasian bagi pengurus maupun anggota koperasi, sehingga mereka mampu mengelola koperasi dan memberi dampak positif kepada anggota koperasi maupun masyarakat sekitarnya serta mampu mendukung perkembangan perekonomian di Jawa Barat. Pemerintah bekerja sama dengan BALATKOP berusaha untuk membina koperasi tersebut melalui pelatihan-pelatihan yang terjadwal yang dampaknya diharapkan mampu mengembangkan perkoperasian⁸ di Jawa Barat.

Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan manajemen pelatihan⁶ yang dilaksanakan di Balai Latihan Koperasi (BALATKOP) Jawa Barat dalam pelaksanaan pembinaan perkoperasian di Jawa Barat.

Kegunaan penelitian

Sebagai masukan bagi pemerintah dalam pengembangan perkoperasian sehingga dapat menopang perekonomian di Jawa Barat .

Kajian Pustaka

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yaitu pendidikan non formal atau pendidikan di luar persekolahan, dilakukan untuk menambah, mengganti maupun memperluas wawasan pengetahuan, sikap dan ketrampilan dalam rangka

peningkatan kecerdasan masyarakat, yang dapat menunjang dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Pelatihan lebih menekankan pada aspek ketrampilan walaupun aspek lain yaitu pengetahuan maupun sikap tetap disampaikan. Oleh karena itu pelaksanaan kegiatan pelatihan harus dikelola sedemikian rupa agar tujuan pelatihan dapat dicapai.

Manajemen pelatihan adalah suatu seni dalam mengelola suatu pelatihan yang menurut Sudjana (2005) manajemen pendidikan atau pelatihan terdiri ³ dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi dari kegiatan pelatihan sehingga dapat berjalan dengan tertib, mudah dievaluasi dan hasilnya dapat ditindak lanjuti. Manajemen pelatihan perkoperasian pada dasarnya memadukan antara manajemen pelatihan, manajemen pengelolaan koperasi dan teori pendidikan bagi orang dewasa. Selanjutnya dikatakan oleh Dilts, R (1989), ² beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam belajar orang dewasa yaitu orang dewasa akan belajar dengan baik jika dia secara penuh ambil bagian dari kegiatan belajar, menarik serta ada kaitan dengan kehidupan sehari-hari, bermanfaat, praktis, dapat dimanfaatkan dalam membantu pekerjaannya dengan bantuan instruktur.

Aspek perencanaan dalam manajemen pelatihan meliputi usaha melakukan analisis kebutuhan, hal ini dilakukan dengan menggali permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh subyek yang akan menjadi sasaran dalam pelatihan, tanpa analisis kebutuhan maka materi pelatihan akan menyimpang dari kebutuhan sehingga mengurangi motivasi peserta untuk melanjutkan mengikuti kegiatan pelatihan tersebut. Sifat orang dewasa dalam belajar adalah ilmu yang disampaikan harus sesuai kebutuhan, orang dewasa ingin segera mengimplementasikan hasil pelatihan. Menurut Nadler (1982), tiga pertanyaan kritis dalam identifikasi kebutuhan yaitu 1) apakah masalah yang utama yang harus segera diatasi, 2) apakah pelatihan adalah solusi yang tepat, 3) apakah rancangan yang disiapkan untuk mendukung program pelatihan tersebut. Dengan demikian sangat erat kaitan antara identifikasi kebutuhan dengan kegiatan pelatihan.

Perencanaan yang lain meliputi sumber dana, calon peserta yang diundang, calon instruktur, waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan, materi pelatihan, cara evaluasi, kebutuhan akomodasi selama pelatihan dan lain sebagainya. Biasanya kegiatan perencanaan dilakukan pada akhir tahun yang hasil analisis kebutuhan diajukan untuk anggaran tahun berikutnya sehingga kegiatan pelatihan dapat dilaksanakan tepat waktu. Perencanaan pelatihan mengacu kepada Renstra yang telah disusun setiap lima tahun sekali oleh kementerian yang dilakukan secara bertahap sesuai kebutuhan lapangan.

Tahap pengorganisasian, merupakan tahapan penyusunan kelompok kerja yang akan mengelola suatu kegiatan pelatihan, organisasi pengelola kegiatan pelatihan dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sesuai perencanaan. Secara struktur bagian organisasi beberapa seksi bagian yang perlu dibentuk adalah bagian pengelola dana, pengelola instruktur dan materi diklat, bagian humas, bagian akomodasi, bagian administrasi dimana setiap bagian mempunyai tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Tahap pelaksanaan, pada dasarnya pelaksanaan kegiatan telah dimulai saat pemilihan calon nara sumber, pemilihan calon warga belajar dan pemilihan akomodasi maupun catering yang digunakan saat kegiatan pelatihan. Pada saat pelaksanaan pelatihan maka kegiatan yang dilakukan adalah proses belajar mengajar yang diselenggarakan oleh instruktur yang diikuti oleh warga belajar, oleh karena itu faktor sumber dana sangat berpengaruh pada kelancaran kegiatan, dana yang dibutuhkan digunakan antara lain untuk perbanyak materi, honor nara sumber, kebutuhan alat tulis, pembayaran catering, sewa hotel, penyusunan laporan dan lain sebagainya.

Tahap evaluasi, untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan kegiatan pelatihan maka dilakukan evaluasi. Berdasarkan konsep pendidikan maka evaluasi dilakukan terhadap perubahan pengetahuan, sikap dan ketrampilan peserta pelatihan. Metode dan teknik evaluasi yang dilakukan dapat melalui pre test dan post test, penilaian setiap hari, ujian kelulusan diakhir pelatihan, ujian praktek bahkan presentasi melalui Fokus Group Discussion. Dari hasil evaluasi ini akan diperoleh rencana tindak lanjut untuk kegiatan pelatihan berikutnya, dari hasil

evaluasi suatu kegiatan pelatihan dapatlah diperoleh kesimpulan kegiatan pelatihan dilanjutkan, di revisi atau dibubarkan.

Tahap evaluasi perubahan pengetahuan dapat dilakukan melalui pretest dan post, atau memberi soal kuis diakhir kegiatan pelatihan, jika kegiatan kuis dilakukan setiap hari maka akan diperoleh data melalui *time series*. Evaluasi perubahan sikap dilakukan melalui survei keaktifan dalam diskusi sedangkan evaluasi ketrampilan dapat dilakukan dengan ujian praktek di akhir kegiatan pelatihan. Evaluasi lain yang penting yaitu evaluasi dampak setelah peserta mengikuti kegiatan, untuk mengetahui tingkat prosentase implementasi hasil-hasil pelatihan dalam lingkungan kerjanya maka perlu observasi ke lokasi kerja peserta pelatihan kemudian melakukan penilaian prosentase implementasi hasil kegiatan dalam lingkungan kerja.

Pengurus koperasi adalah petugas yang ditunjuk oleh anggota untuk mengelola koperasi oleh karena itu harus memahami cara pengelolaan koperasi menurut Leon Garayon (dalam Hendrojogi, 2004), pengurus koperasi memiliki fungsi : sebagai pusat pengambil keputusan tertinggi, sebagai pemberi nasihat, sebagai pengawas, dan sebagai penjaga kesinambungan organisasi.

Hasil dan pembahasan

1. Tahap perencanaan

Tahap perencanaan dimulai dari identifikasi kebutuhan, menentukan materi pelatihan, menyusun organisasi penanggung jawab kegiatan, menentukan sumber dana, menentukan jadwal, menentukan instruktur, menentukan warga belajar atau pengurus maupun anggota koperasi pertanian yang akan diundang, menentukan kit pelatihan, akomodasi maupun cara evaluasi pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kabag pelatihan yang mengatakan bahwa dalam mendesign pelatihan belum melakukan identifikasi kebutuhan organisasi koperasi maupun kebutuhan anggota koperasi secara langsung, sedangkan secara tidak langsung pernah disampaikan saat pelatihan yaitu pada saat pengisian identitas peserta pelatihan dicantumkan pertanyaan

tentang jenis pelatihan yang dibutuhkan. Hal ini terjadi karena BALATKOP merupakan lembaga yang dibiayai oleh pemerintah sehingga sebagian kegiatan merupakan program-program pemerintah yang harus disampaikan melalui pelatihan. Anggaran rutin dari pemerintah untuk penyelenggaraan pelatihan aplikatif mulai bulan Maret sampai Desember setiap tahun sehingga pengajuan kegiatan pelatihan yang berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan sering kurang ditanggapi dan mendahulukan program-program pemerintah.

Penyusunan materi pelatihan dilakukan oleh staf ahli perkoperasian yang memahami hakekat perkembangan perkoperasian di Indonesia, yang disampaikan pada saat kegiatan pelatihan oleh para staf widyaiswara BALATKOP, sehingga memungkinkan melakukan berbagai materi kegiatan pelatihan. Untuk mengantisipasi kekurangan tenaga instruktur maka lembaga BALATKOP bekerja sama dengan beberapa institusipotensial seperti IKOPIN, IPB, ITB, Dinas di tingkat propinsi sehingga mempermudah memperoleh informasi maupun tenaga ahli yang dibutuhkan.

Pemilihan calon warga belajar ditentukan secara bergilir karena BALATKOP menangani areal koperasi seluruh propinsi Jawa Barat, satu kegiatan pelatihan mengikut sertakan warga belajar sebanyak 30 orang yang terdiri dari 10-20 lembaga koperasi, setiap lembaga koperasi mengirim 2-3 peserta pelatihan. Pada surat undangan untuk mengikuti kegiatan pelatihan diinformasikan bahwa kegiatan pelatihan untuk pengurus tetapi hasil evaluasi menunjukkan pihak koperasi mengirimkan pengurus maupun anggota hal ini terjadi karena pengurus mempunyai banyak kesibukan sehingga tidak memungkinkan mengirim lebih dari satu pengurus.

Lokasi kegiatan pelatihan bertempat di gedung BALATKOP sendiri yaitu di Jalan Soekarno Hatta no 708 KM 11 Bandung dan merupakan gedung milik sendiri, yang permanen dan terjadwal untuk setiap kegiatan pelatihan. Hasil peninjauan di lapangan, gedung berlokasi di pinggir jalan utama, sehingga kebisingan jalan terdengar sampai ke gedung yang mempengaruhi daya tangkap peserta kegiatan, sebaiknya gedung dilengkapi isolator agar kedap suara sehingga kebisingan lalu lintas tidak terdengar ke dalam ruang pelatihan.

2. Tahap pengorganisasian

BALATKOP adalah lembaga pemerintah yang mempunyai staf fungsional maupun struktural, selayaknya lembaga pemerintah maka setiap pegawainya mempunyai tupoksi sesuai kopetensinya, penerapan SKP atau Sasaran Kinerja Pegawai merupakan panduan dalam mengevaluasi kinerja pegawai demikian pula di lembaga BALATKOP, sehingga untuk penyusunan organisasi dilakukan dengan melibatkan seluruh fungsional sebagai widyaiswara atau instruktur dan para tenaga kependidikan untuk menjadi anggota organisasi. Sampai saat ini tidak terdapat kendala dalam penyusunan organisasi pelaksana kegiatan, jumlah sumber daya widyaiswara di BALATKOP adalah 7 orang sedangkan tenaga kependidikan berjumlah 6 orang.

Tujuan penyusunan organisasi adalah mempermudah pembagian tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan, selama ini untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pelatihan tersebut telah dibentuk Kasi Pelatihan yang mengelola setiap kegiatan pelatihan yang direncanakan dalam setahun. Organisasi secara khusus tidak dibentuk karena kegiatan pelatihan merupakan bagian dari pekerjaan.

Sebaiknya untuk mendukung kinerja yang lebih dapat dipertanggung jawabkan maka penerbitan Surat Keputusan adalah penting karena tugas tersebut akan melekat kepada yang namanya dicantumkan dalam SK organisasi tersebut beserta dengan tugas dan tanggung jawabnya. Adanya SK menambah kredit poin bagi yang bersangkutan yang dapat dimanfaatkan dalam kenaikan pangkat maupun jabatannya.

3. Tahap pelaksanaan

Tahap pelaksanaan dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan, dimana semua kegiatan terpusat di gedung BALATKOP, mulai dari penginapan peserta, ruang kelas untuk pelatihan maupun untuk ujian. Team ad hock yang dibentuk bekerja khusus dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan mulai dari penerimaan peserta pelatihan dilanjutkan pembagian tempat penginapan karena kegiatan pelatihan yang dilakukan rata-rata 3 – 5 hari.

Tahap pelaksanaan secara umum yang dilakukan di BALATKOP pada hari pertama adalah registrasi peserta untuk mendapatkan data lengkap peserta pelatihan, yang dibutuhkan untuk membuat laporan kegiatan pelatihan. Setelah registrasi dan semua peserta sudah hadir, kegiatan dilanjutkan dengan pembukaan dan diteruskan dengan pre test, yang bertujuan mengetahui kemampuan dasar yang dimiliki peserta pelatihan. Kegiatan dilanjutkan dengan penyampaian materi pelatihan oleh instruktur sampai hari terakhir dan diakhiri dengan pos test untuk mengetahui penyerapan materi pelatihan.

Metode dan teknik penyampaian kegiatan pelatihan dilakukan dengan klasikal, diskusi kelompok dengan membentuk Focus Group Discussion, problem solving, maupun tanya jawab secara langsung permasalahan materi pelatihan maupun permasalahan di lapangan. Peralatan yang digunakan mulai dari white board, LCD, flip chart, beberapa alat peraga yang mempermudah memahami materi pelatihan yang telah diberikan kepada para peserta dalam bentuk kit pelatihan.

Kegiatan diskusi diperbanyak karena dihapusnya pendamping lapangan yang diberlakukan sejak otonomi daerah, permasalahan-permasalahan di lapangan yang muncul didiskusikan agar diperoleh pemecahan masalah yang optimal. BALATKOP tidak menyelenggarakan pendampingan intensif pasca pelatihan, dan ini disampaikan di awal kegiatan pelatihan, tetapi BALATKOP menerima permintaan pelatihan yang dilakukan ke koperasi-koperasi sesuai kebutuhannya. Jadi jika suatu lembaga koperasi merasa membutuhkan pelatihan materi tertentu maka dapat mengajukan permohonan ke BALATKOP dan mengundang widyaiswara untuk menjelaskan materi yang dibutuhkan.

Hasil wawancara dengan peserta pelatihan proses pelaksanaan dinilai baik, semua fasilitas, instruktur, materi yang disampaikan maupun susunan acara dapat diikuti dengan baik, sehingga peserta merasa puas setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Pelaksanaan kegiatan pelatihan yang membutuhkan waktu 3-5 hari harus dikemas dengan baik agar peserta tidak merasa jenuh, bosan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan selama mengikuti kegiatan pelatihan.

4. Tahap evaluasi

Hasil wawancara dengan BALATKOP menunjukkan bahwa evaluasi kegiatan pelatihan yang sering dilakukan adalah evaluasi perubahan pengetahuan dan perubahan sikap. Untuk mengetahui hasil perubahan tersebut maka evaluasi yang dilakukan adalah evaluasi melalui pre test sebelum materi pelatihan di sampaikan, dan evaluasi post test dilakukan setelah semua materi di sampaikan. Perbedaan nilai yang diperoleh merupakan gambaran perubahan pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti kegiatan pelatihan. Pada dasarnya yang lebih penting adalah evaluasi dampak pelatihan karena diharapkan hasil kegiatan pelatihan ini dapat diimplementasikan dalam melaksanakan kegiatan pengurus maupun anggota koperasi sehingga dapat mengembangkan koperasinya.

Evaluasi lain yang dilakukan adalah evaluasi tentang penyelenggaraan kegiatan pelatihan sebagai masukan bagi BALATKOP untuk memperbaiki kinerja pelaksanaan kegiatan pelatihan. Menurut Kirkpatrick (2007), evaluasi harus mencakup empat level yaitu level pertama ditujukan untuk mengevaluasi penyelenggaraan kegiatan pelatihan, level ke dua untuk mengevaluasi sejauh mana mereka mampu melakukan proses belajar, level ke tiga mengevaluasi perubahan perilaku, dan level ke empat adalah mengevaluasi dampak di lapangan atau di pekerjaan yang dilakukan.

Hambatan yang dirasakan sendiri oleh pihak lembaga BALATKOP adalah waktu kegiatan pelatihan harus dijadwalkan sesuai dengan jadwal anggaran, kesulitan melakukan identifikasi kebutuhan karena wilayah koperasi seluruh Jawa Barat, sedangkan anggaran untuk identifikasi kebutuhan sangat terbatas, setelah otonomi daerah peran PPL atau pendamping lapangan ditiadakan ini berpengaruh terhadap pemantauan dan pembinaan perkoperasian di lapangan.

Kesimpulan

1. Pada tahap perencanaan semua dilakukan kecuali identifikasi kebutuhan.
2. Pada tahap pengorganisasian hanya dibentuk team ad hock karena kegiatan pelatihan merupakan bagian dari pekerjaan sehingga tidak perlu SK khusus.

3. Pada tahap pelaksanaan mengacu pada susunan acara yang sudah ditentukan dan semua kegiatan terpusat di gedung BALATKOP, sehingga mudah di monitoring.
4. Pada tahap evaluasi dilakukan evaluasi perubahan pengetahuan, evaluasi perubahan sikap peserta pelatihan dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan untuk masukan lembaga BALATKOP.

Saran

Saran yang dapat disampaikan agar materi pelatihan dapat diimplementasikan dalam melaksanakan tugas pengurus maupun kewajiban anggota maka survey kebutuhan perlu dilakukan, yang kemudian ditindaklanjuti dengan evaluasi dampak untuk mengetahui perubahan pasca pelatihan

Daftar Pustaka

- Dilts, R., 1989. Belajar Dari Pengalaman. Panduan Latihan Pemandu Pendidikan Orang Dewasa untuk Pengembangan Masyarakat. Jakarta : P3M
- Hendrojogi, 2004. Koperasi : Asas-asas, Teori dan Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kirkpatrick D.L. and Kirikpatrick, J.D., 2007. Implementing The Four Level. San Fransisco : Berret-Koehler Publishing, Inc.
- Nadler, 1982. Design Training Program, The Critical Events Model. Philippines : Addison-Wesley Publishing Company
- Sudjana, 2005. Manajemen Pendidikan Luar Sekolah. Bandung : Falah Production

Penulis : Drs Gijanto Purbo Suseno MSc. adalah dosen tetap yayasan IKOPIN