

# ANALISIS EFEKTIVITAS RENCANA TINDAK LANJUT PESERTA PELATIHAN PERTANIAN

Widi Hardjono

Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian

Jalan Raya Puncak km 11, Ciawi, Bogor 16552

wh4044@gmail.com

## Abstract

*This evaluation was conducted at Agricultural for Management and Leadership Training Center - Ciawi, Bogor at 2020. Descriptive qualitative method is used to analyze the information (secondary data) obtained from the reports of the Agricultural Training in 2013 and 2015. Each of agricultural training was participated by at least 30 participants. Based on the observation, the Action Plan could not be implemented as planned because of several factors such as health problems, lack of support, too much work to be covered, duty changes and time constraints.*

*Due to the following reasons which are the low number of participant joining the agricultural training from the same specific division on the office, changes in the priorities of the activities, and/or most of the participants work as extension services, the Action Plan which had been written by each participants therefore could not be used to measure the work performance of the whole institute or organization where participants work, because the Action Plan are implemented only by few and not representative of the population.*

*Keyword: Action Plan, Institute Performance, Management and leadership training*

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan/ pegawai adalah aset utama bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan karyawan menjadi bagian penting dalam rangka mendorong kemajuan organisasi/ lembaga/ perusahaan. Pada prinsipnya kegiatan pelatihan khususnya adalah peningkatan kompetensi untuk memenuhi terjadinya *gap* (kesenjangan) kompetensi dari yang peserta miliki dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi/ kelembagaan. Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) adalah tiga topik utama dalam bahasan peningkatan kompetensi peserta untuk memenuhi persyaratan yang diharapkan dalam pelaksanaan tugas di instansi/ lembaga/ organisasi dimana peserta bertugas. Sedangkan proses pelatihan merupakan suatu proses yang sistematis dan berkesinambungan. Oleh karena itu, setiap peserta atau satu tim (bekerja pada bagian yang sama) diharuskan menyusun kegiatan yang akan dilakukan setelah mereka kembali ke tempat tugas, dalam rangka mengimplementasikan kompetensi yang diperoleh selama mengikuti pelatihan. Proses ini dikenal dengan istilah Rencana Tindak Lanjut (RTL).

Harapan besar dengan diimplentasikannya kompetensi yang didapat dari keikutsertaannya dalam pelatihan adalah peningkatan kinerja organisasi yang tentunya menghasilkan pula outcome organisasi/lembaga akan lebih baik lagi.

Bagi penyelenggara pelatihan, dapat tidaknya kemampuan/ kompetensi (pengetahuan, ketrampilan dan sikap) peserta pasca pelatihan untuk diimplementasikan ditempat tugas masih merupakan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pendekatan yang dilakukan adalah melalui evaluasi pasca pelatihan dengan agenda utama menilai pelaksanaan Rencana Tindak Lanjut yang didalamnya juga menilai seberapa jauh substansi materi pelatihan dapat diaplikasikan.

## **II. MATERI DAN METODOLOGI**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Eko Putro Widoyoko (2009: 20), dalam evaluasi proses pembelajaran, tindak lanjut pada dasarnya berkenaan dengan pembelajaran yang akan dilaksanakan selanjutnya dan evaluasi pembelajarannya. Pembelajaran selanjutnya merupakan keputusan tentang upaya perbaikan pembelajaran yang akan dilaksanakan sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran; sedang tindak lanjut evaluasi pembelajaran berkenaan dengan pelaksanaan dan instrument evaluasi yang telah dilaksanakan mengenai tujuan, proses dan instrument evaluasi proses pembelajaran

Rencana Tindak Lanjut merupakan sebuah rencana kerja yang dibuat secara individual oleh para peserta pelatihan yang berisi tentang rencana implementasi kompetensi yang diperoleh selama mengikuti pelatihan yang menjadi tugas dan wewenangnya pada unit organisasi dimana peserta tersebut bekerja. Rencana Tindak Lanjut adalah rencana kegiatan yang harus dilakukan pada tahap berikutnya dan dinyatakan dalam satu rangkaian kegiatan yang berkelanjutan. Termasuk didalamnya adalah perubahan-perubahan yang perlu dilakukan, selaras dengan perubahan kebutuhan dan masalah yang akan dihadapi di lokasi asal peserta.

Rencana Tindak Lanjut (RTL) yang dilaksanakan menjelang akhir pelatihan dimaksudkan untuk memandu peserta untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang perlu dilakukan setelah yang bersangkutan kembali ke tempat tugasnya masing-masing. Rencana Tindak Lanjut ini di buat setelah peserta pelatihan mengikuti seluruh mata pelatihan yang telah diberikan dalam pelatihan, dengan harapan seluruh kompetensi telah dimiliki oleh peserta tersebut. Penyusunan Rencana Tindak Lanjut ini dimaksudkan untuk mengimplementasikan

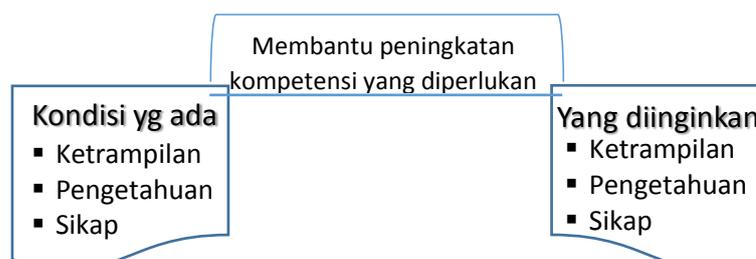
semua materi pembelajaran yang telah disampaikan dalam pelatihan yang tentunya dikombinasikan dengan pengalaman yang telah dimiliki peserta. Beberapa manfaat bagi peserta pelatihan adalah dapat lebih meningkatkan kemampuan, mengidentifikasi, menganalisis serta memecahkan masalah dalam upaya meningkatkan kinerja Unit Kerja Peserta Pelatihan.

Pada umumnya Rencana Tindak Lanjut ini pada dasarnya adalah merupakan tugas yang harus dikerjakan dan dibuat oleh purnawidya (peserta pasca pelatihan) setelah menyelesaikan seluruh program pelatihan. Penyusunan rencana tindak lanjut ini merupakan kegiatan yang wajib dilakukan bagi peserta pelatihan (dibawah bimbingan Widyaiswara) sehingga terjadwal/ terstruktur pada kurikulum.

Sebuah janji hukumnya memang harus ditepati untuk itu karena penyusunan Rencana Tindak Lanjut ini resmi terstruktur pada kurikulum maka dari sisi penyelenggara pelatihan wajib juga untuk memonitor di tingkat lapangan melalui kerangka kegiatan evaluasi pasca pelatihan. Pada umumnya Rencana Tindak Lanjut meliputi rencana jangka pendek (*short term planning*), rencana jangka menengah (*middle term planning*) dan rencana jangka panjang (*long term planning*). Rencana Tindak Lanjut yang disusun peserta pelatihan ini merupakan Rencana Tindak Lanjut jangka pendek dan jangka menengah, yang jangka pendek akan di lakukan setelah kembali ke tempat tugas sedang jangka menengah pelaksanaannya (biasanya) pada tahun berikutnya dan berkelanjutan.

Tujuan yang hendak dicapai dari keseluruhan pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai yang diharapkan oleh unit kerja peserta dalam rangka memenuhi kekurangan kompetensi (*competency gap*) para peserta pelatihan dalam kaitannya dengan tugas dan fungsinya sebagai tenaga suatu organisasi/ lembaga.

Sebagaimana diketahui bahwa pelatihan merupakan jembatan bagi kompetensi sumberdaya manusia yang diperlukan oleh suatu unit kerja/organisasi atau lembaga. Prinsip pelatihan dapat dilihat dalam gambar 1 berikut.



Gambar 1. Prinsip Pelatihan

Oleh karena itu para peserta pasca pelatihan diharapkan:

1. mampu menerapkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang telah dielajari selama proses pelatihan pada kondisi dan suasana pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi peserta di tempat kerja masing-masing.
2. dapat mengimplementasikan kemampuan/kompetensi yang telah diperoleh, pada kegiatan-kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Penekanan pemantauan ini sangat penting terkait keprofesionalan peserta dalam mendukung program organisasi/ lembaga. Dengan kata lain para peserta pasca pelatihan mampu menginternalisasikan kemampuannya/kompetensinya kedalam pribadinya sebagai tenaga suatu organisasi/lembaga.
3. mampu mengkaji dan menilai kemampuannya sendiri dilingkungannya untuk perbaikan kinerja yang diharapkan.
4. Para Pembina/atasan dapat memperoleh masukan berdasarkan pengamatan terhadap peserta pasca pelatihan terkait terjadinya perubahan kinerja melalui pengamatan pada kegiatan dan tindakan para pegawai yang telah mengikuti pelatihan. Informasi ini sangat berguna untuk kepentingan evaluasi program/kegiatan pelatihan.
5. dapat mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang telah diperolehnya.

Adapun hal-hal yang harus diperhatikan dalam Rencana Tindak Lanjut Pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Rencana tindak lanjut disusun berdasarkan kondisi nyata organisasi, dalam artian mengangkat masalah-masalah nyata yang ada dalam Unit Pelatihan yang menjadi lokus yang akan dibuat rencana Tindak lanjutnya.
2. Rencana Tindak Lanjut merupakan sebuah rencana oleh karena itu di dalam penyusunan rencana tindak lanjut mengacu pada syarat-syarat rencana yang baik.

Dalam menyusun Rencana Tindak Lanjut, pada umumnya akan mencakup *mengapa, apa, bagaimana, siapa, dan kapan* implementasi dari kompetensi tersebut dilakukan.

Kondisional tersebut dapat diterangkan sebagai berikut:

1. *Mengapa*, yaitu menyangkut alasan kenapa harus dilakukan intervensi dalam kegiatan tindak lanjut terhadap kegiatan yang sudah direncanakan
2. *Apa*, yaitu menyangkut jenis kegiatan yang dapat dilakukan di dalam kegiatan sehari-hari di tempat kerjanya

3. *Bagaimana*, yaitu cara, pendekatan, metode, pola atau langkah-langkah yang harus ditempuh sehingga intervensi dengan memasukkan kompetensi baru tersebut dapat terlaksana dan berkontribusi dengan baik dan benar
4. *Siapa*, yaitu menyebutkan pihak pemangku kepentingan (*stakeholder*) siapa saja yang harus dan perlu diikutsertakan dalam melakukan kegiatan tindak lanjut agar dapat berjalan sesuai yang diharapkan
5. *Kapan*, yaitu menjelaskan dan menguraikan tentang batasan waktu yang dianggap tepat dalam mengimplementasikan tindak lanjut
6. *Dimana*, yaitu menyebutkan dimana kegiatan tersebut akan dilakukan misalnya: level/tahapan/lokasi/tempat.

Berdasarkan Rencana Tindak Lanjut sebagaimana diuraikan tersebut di atas, maka akan dengan mudah pihak yang bertanggung jawab terhadap program pelatihan untuk mengetahui keluaran dan hasil serta dampak pelatihan.

Dengan demikian jelas bahwa tanggung jawab dampak pelatihan tidak hanya ada di pundak fasilitator atau penyelenggara pelatihan. Yang paling penting adalah komitmen dan dukungan dari semua pihak, khususnya pimpinan lembaga atau instansi peserta sehingga peningkatan kompetensi pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang didapat selama pelatihan bisa diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat.

Hal tersebut harus dilakukan dalam upaya memenuhi komponen utama yang dipersyaratkan oleh unit kerja, yang mana peserta bekerja sehari-hari memerlukan pemenuhan kekurangan kompetensi khususnya dibidang pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Oleh karena itu penyelenggara pelatihan sudah seharusnya dapat memfasilitasi skema kebutuhan kompetensi peserta pelatihan tersebut.

Komponen utama sebagai unsur-unsur dalam pelatihan adalah:

1. Tujuan pelatihan harus ditetapkan terlebih dahulu secara tegas spesifik, realistis, dan terukur.
2. Peserta pelatihan dipilih yang sesuai dengan tujuan pelatihan, tidak terlalu heterogen baik dalam usia, tingkat pendidikan, dan target penyelesaian masalah yang dihadapi, serta pengalaman kerja.
3. Widyaiswara, narasumber, atau fasilitator yang dipilih adalah mereka yang sudah berpengalaman dan memiliki latar belakang pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dalam memberikan latihan. Sehingga Widyaiswara, narasumber, atau fasilitator harus

mampu menggunakan metode yang ada dan menguasai materi latihan dengan baik serta mampu menjaga situasi dan suasana agar tetap keadaan yang menunjang pencapaian tujuan pelatihan.

4. Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan dan penggunaan Bahasa yang mudah dimengerti atau dipahami oleh peserta.
5. Metode pelatihan dipilih yang sesuai dengan target dan tujuan pelatihan, sehingga akan mempermudah peserta menerima materi yang diberikan. Dengan demikian perubahan kompetensi yang diharapkan dapat dicapai sesuai dengan tujuan pelatihan dan harapan peserta pelatihan.

Agar supaya hasil pelatihan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja unit kerja/lembaga pengirim peserta pelatihan, maka peluang yang kondusif untuk mengimplementasikannya dalam pekerjaan sehari-hari perlu diciptakan dan didukung. Masih sering dijumpainya banyak peserta pelatihan yang belum bahkan tidak bisa mengimplementasikannya karena kurang dukungan (dianggap kurang prioritas) atau sistem lain yang kurang mendukung. Untuk itu maka monitoring implementasi rencana tindak lanjut perlu dilakukan secara terus menerus guna sebagai upaya terjadi perbaikan dukungan secara bertahap dan berkesinambungan.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya (Bogdan, Robert dan Steven Taylor. 1992). Penelitian kualitatif mempunyai ciri-ciri: (a) fokus penelitiannya bersifat kompleks dan luas, (b) bermaksud untuk memberi makna atas fenomena secara holistik, dan (c) menempatkan diri pengkaji secara aktif dalam seluruh proses penelitian. Selain itu, penelitian kualitatif ini dilakukan untuk membangun pengetahuan melalui pemaknaan dan penemuan dengan menggunakan observasi terstruktur dan tidak terstruktur, interaksi komunikatif, wawancara mendalam, serta peneliti itu sendiri sebagai instrument. Relevan dengan pendapat sebelumnya, Sudjana dan Ibrahim menjelaskan ciri-ciri penelitian kualitatif adalah: (a) Sumber data menggunakan lingkungan alamiah; (b) Sifatnya deskriptif analitik yang berarti data yang diperoleh dari penelitian yang disusun peneliti di lokasi penelitian dituangkan dalam analisis data dengan memperkaya informasi; (c) Tekanan penelitian pada proses bukan pada hasil; (d)

Induktif atau data yang sifat empiris dianalisis kemudian diambil kesimpulan; (e) Mengutamakan makna, artinya makna yang diungkap berkisar pada asumsi-asumsi apa yang dimiliki orang mengenai hidupnya (Sudjana & Ibrahim, 2002).

Kajian ini dilakukan di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi tahun 2020, menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, data secara sekunder yaitu dengan mempelajari dokumen pada Laporan Penyelenggaraan Pelatihan PPMKP Tahun 2014, 2015 dan 2016.

### III. HASIL KAJIAN DAN PEMBAHASAN

Proses identifikasi kebutuhan pelatihan (*training need assessment*) telah dilakukan sebelum dilakukannya penyelenggaraan pelatihan, bahkan sebelumnya dilakukan pula analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) untuk memastikan bahwa pelatihan tersebut benar-benar diperlukan bagi sumberdaya manusia yang khususnya bekerja dibidang pertanian, tentunya pada aspek manajemen dan kepemimpinan.

Rencana Tindak Lanjut adalah suatu kegiatan pasca pelatihan sebagai upaya untuk memastikan kondisi (kompetensi) sumber daya manusia yang diharapkan oleh unit kerja/organisasi/ lembaga sudah terpenuhi dan dapat diimplementasikan sesuai kebutuhan sehingga dapat meningkatkan kinerja suatu unit kerja/ organisasi/ lembaga. Oleh karena itu dalam merencanakan kegiatan pelatihan sudah seharusnya memberikan materi yang dapat dibayangkan secara jelas bagi peserta pelatihan nilai lebih bagi yang bersangkutan dan potensi pemanfaatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam menghadapi kendala atau masalah dimana peserta tersebut bekerja.

Aspek penting lainnya yaitu dalam membuat suatu tujuan atau target capaian, peserta harus mampu memvisualisasikan proses dan hasil yang akan dicapai. Disamping itu, rumusan tujuan harus jelas sehingga mudah dipahami peserta bahwa pelatihan inilah yang mereka perlukan. Apabila tujuan dirumuskan dengan cara demikian, maka tidak saja tujuan ini menjadi jelas, namun akan memotivasi pelaku untuk mencapainya. Terutama karena cara perumusan ini menggunakan pendekatan yang sesuai dengan cara kerja manusia. Saat merumuskan RTL, peserta pelatihan akan mendiskusikan langkah-langkah konkrit yang harus dilakukan/ diimplementasikan, sehingga setiap peserta/ anggota mampu secara jelas memvisualisasikan apa yang harus mereka lakukan dan target hasil yang diharapkan.

Widyaiswara, narasumber, atau fasilitator membantu mengarahkan proses diskusi dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan stimulan agar proses perencanaan dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan cara ini, peserta akan mendapatkan gambaran atas apa yang akan mereka lakukan pasca pelatihan sebagai tindak lanjut proses yang baru saja dimulai. Maka dari itu RTL sangatlah bagus dan sangat penting dalam proses pelatihan.

Dalam kajian ini data/informasi yang digunakan adalah:

1. Laporan Penyelenggaraan (Evaluasi Pasca Diklat Pada Diklat Kepemimpinan Kewirusahaan dan Moral Etika bagi Pengerus Kelompok Tani/Pusat Pelatihan Pertanian dan Perdesaan Swadaya (P4S) tahun 2013.

Hasil RTL yang diwujudkan dalam pengisian kuesionair, cukup baik sangat dominan dalam hasil apa yang disampaikan oleh peserta pasca mengikuti pelatihan. Disamping itu terjadi kontradiktif dengan jawaban motivasi meningkat, tapi produktifitas kerja dalam kelompok biasa saja, bahkan peningkatan kualitas kerja ada juga yang biasa saja.

2. Laporan Penyelenggaraan (Evaluasi Pasca Diklat Pada Diklat Manajemen Kewirusahaan Bagi Penyuluh Padi Jagung dan Kedele) tahun 2015.

Data hasil survai (pengisian kuesionair) masih banyak didapatkan peserta yang memberikan jawaban negatif (kurang). Namun demikian kebanyakan jawaban tersebut terkait dengan masalah teknis. Hal ini tentunya menjadi perhatian karena diperlukannya fasilitator yang dapat memenuhi permintaan/harapan peserta pelatihan. Pada jenis pelatihan dengan peserta seperti ini, RTL akan bermanfaat sebagai umpan balik (feedback) dan bermanfaat pada individu peserta saja tapi sulit mengukur peningkatan kinerja unit kerja/organisasi/ lembaga dimana peserta pelatihan bekerja.

3. Laporan Penyelenggaraan (Evaluasi Pasca Diklat Pemantapan Magang Jepang) tahun 2015

Dari hasil beberapa kuesioner yang telah ditanyakan kepada responden (peserta magang Jepang) sejumlah 18 orang, ternyata nilai yang positif tinggi (sangat) belum dominan, bahkan masih juga beberapa yang menyampaikan negatif (kurang) meskipun presentasinya rendah (sedikit). Pelatihan Pemantapan Magang Jepang telah dilakukan berulang-ulang, oleh karena itu RTL ini belum dimanfaatkan secara optimum sebagai masukan (*feedback*) dalam penyelenggaraan pelatihan.

#### IV. KESIMPULAN

Pada umumnya kendala yang dihadapi sebagian besar peserta tidak atau kurang dapatnya mengaplikasikan RTL adalah sering terjadinya perubahan skala prioritas terhadap kegiatan dimana peserta bekerja, kurangnya dukungan dari pimpinan, pekerjaan yang cukup banyak, dan keterbatasan waktu. Disamping itu RTL akan sulit dipakai sebagai pengukur terjadinya peningkatan kinerja unit kerja/lembaga/organisasi mengingat tidak semua peserta mampu mengaplikasikannya atau bahkan mendapat dukungan dalam mengaplikasikannya hasil yang diperoleh selama pelatihan. Hal ini khususnya pelatihan bagi non-aparatur atau bisa juga karena peserta pelatihan adalah petugas lapang bukan petugas kantor.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, R., & J, T. S. (1992). Pengantar Metode Penelitian Kualitatif. (A. Furhan, Trans.) Surabaya: Usaha Nasional.
- Eko Putro Widoyoko (2009). Evaluasi Program Pembelajaran. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2002). Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Bandung: Sinar Baru Al Gensindo