

MODEL ASSESSMENT KEBUTUHAN PENDIDIKAN/PELATIHAN

Husnul Bahri

Program Pasca Sarjana IAIN Bengkulu
Jl. Raden Fatah, Pagar Dewa Kota Bengkulu
Email: husnulbahri_syukur@yahoo.com

ASTRAK:

Permasalahan mendasar dalam konteks permasalahan penulisan makalah ini adalah bagaimana *assessment* kebutuhan pendidikan/pelatihan dapat dilaksanakan dengan benar guna dapat menopang keberhasilan suatu program pendidikan/pelatihan. Teori yang digunakan dalam kajian analisis makalah ini diantaranya adalah beberapa konsep Leslie Rae (1990): “Diasumsikan bahwa pendidikan/pelatihan diadakan atas dasar kebutuhan dan bukan gagasan sesaat..... Pendidikan/pelatihan yang efektif bermula dengan mengenali suatu kebutuhan.” Ide utama dalam suatu program pendidikan/pelatihan adalah upaya pemenuhan kebutuhan yang hanya dapat diatasi dengan kegiatan pendidikan/pelatihan, karena akan dapat mengatasi kesenjangan antara keadaan saat ini dengan keadaan yang diharapkan dikuasai pada masa yang akan datang.

Kata kunci: Pendidikan dan pelatihan, model dan konsep *assessment* kebutuhan

ABSTRACT:

The fundamental problem in the context of the problems of this paper is how the assessment of the needs of education/training can be implemented correctly in order to be able to sustain the success of a program of education/training. The theory used in this paper analysis study include some concepts Leslie Rae (1990): “It is assumed that education/training is held on the basis of need and not the idea shortly..... Education/effective training begins with recognizing a need.” The main idea in a program of education/training is addressing the needs that can only be overcome by activities of education/training, because it will be able to overcome the gap between the current situation with the situation expected mastered in the future.

Keywords: Education and training, needs assessment models and concepts

PENDAHULUAN

Perhatian yang sangat mendasar dan mampu menjawab tantangan peluang di masa millennium ketiga ini terfokus pada kualitas sumber daya manusia sebagai motor penggerak segala aspek pembangunan dan berfungsi sebagai indikator dari keberhasilan pembangunan itu sendiri, terutama pembangunan dalam bidang pendidikan. Sejalan dengan itu, bangsa Indonesia pada saat ini sedang melaksanakan pembangunan berkesinambungan sehingga harus seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang handal, karena sebaik apapun perencanaan, program yang tersusun dalam suatu organisasi, lengkapnya fasilitas yang ada, maka tidak akan ada artinya apabila tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal.

Mengembangkan wawasan dan meningkatkan

sensitivitas sumber daya manusia sehingga mampu memprediksi dan memberikan pelayanan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pendidikan masyarakat yang senantiasa berkembang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Substansinya adalah bahwa peningkatan dan perluasan pelayanan pendidikan dan pelatihan harus seiring dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sebagai pelaksana program/kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah satuan satuan pendidikan baik pendidikan formal maupun pendidikan non formal.

Seiring dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut juga perlu mendapatkan perhatian yang besar bahwa bagaimana pelaksana pada satuan pendidikan melakukan tugas pokoknya yang antara lain adalah menyelenggarakan proses pendidikan dan

pelatihan sebagai salah satu tugas pokoknya.. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dari proses assessmen kebutuhan belajar atau kebutuhan pendidikan dan pelatihan, proses pendidikan dan pelatihan serta pemantauan dampak dari kegiatan tersebut.

Hal yang sangat mendasar dalam pelaksanaan suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan itu adalah apakah program tersebut benar-benar dibutuhkan oleh warga masyarakat atau peserta pendidikan dan pelatihan? Tentunya hal ini akan terjawab dengan benar apabila dilakukan proses assessment kebutuhan pendidikan dan pelatihan dengan benar dan baik, sehingga upaya para penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk turut meningkatkan kualitas sumber daya manusia akan dapat dicapai secara maksimal.

PERMASALAHAN

Merupakan permasalahan sangat menarik untuk diteliti, ditelaah yaitu bahwa pengembangan potensi para penyelenggara pendidikan dan pelatihan yang merupakan sumber daya manusia yang masih perlu untuk mendapatkan perhatian secara serius agar potensi yang dimiliki oleh mereka dapat berguna dan berkualitas, serta berkembang secara optimal. Penyelenggara program pendidikan dan pelatihan perlu memperhatikan dengan cermat bahwa keberhasilan suatu program pendidikan dan pelatihan dapat dicapai dengan baik, berhasil, dan bernilai guna ana efektif dan efesien, serta optimal apabila setiap pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan ataupun pembelajaran yang diselenggarakan selalu didasarkan atas hasil assessment kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Dari pengalaman lapangan didapatkan suatu keadaan dimana para peserta pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh beberapa satuan pendidikan dan pelatihan khususnya didalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran menunjukkan adanya suatu kesenjangan antara kenyataan eksistensi peserta dengan konsep teoritis bagaimana seharusnya peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang telah menjadi keputusannya sebagai peserta pendidikan dan pelatihan.

Adanya kesenjangan antara konsep dan

kenyataan, maka dipandang perlu untuk dilakukan analisis alternatif bagaimana dan mengapa hal tersebut terjadi sehingga akan muncul beberapa alternatif pemecahan masalah tersebut anata lain; *Pertama*, setiap pelaksanaan pelatihan dalam sistemnya harus selalu diawali dengan mengadakan assessment kebutuhan pendidikan dan pelatihan dengan benar terhadap calon peserta, apakah hasil assessment tersebut sesuai dengan kriteria jenis pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan, bila tidak ada kesesuaian maka ada berbagai kemungkinan yang akan ditimbulkan karena tidak adanya kesesuaian kebutuhan peserta dengan programnya, bisa juga mengakibatkan motivasi kurang, tidak disiplin dan sering meninggalkan jam-jam pembelajaran ataupun tidak memperhatikan dan tidak terlibat secara penuh dalam proses pembelajaran, tidak ada tujuan yang ingin dicapai selain hanya mengikuti program saja, dengan demikian akan menimbulkan rasa kurang bertanggungjawab terhadap aktivitas pencapaian tujuan. Untuk hal semacam ini maka alternatif pertama yang hams dilakukan adalah sebelum melaksanakan program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan assessment kebutuhan pendidikan dan pelatihan dengan benar sehingga hasilnya akan relevan dengan program yang akan dilaksanakan. *Alternatif Kedua*, pemecahan permasalahan tersebut adalah, bagi para penyelenggara yang berstatus sebagai agency dan pelatih/ instruktur perlu untuk melakukan penciptaan suasana yang menyenangkan, suasana yang nyaman bagi peserta pendidikan dan pelatihan, proses pembelajaran berlangsung dengan tidak emosional, dan berlangsung lebih rileks dengan penuh partisipasi aktif daripada peserta, atau dengan kata lain alternatif ini adalah melakukan penciptaan iklim belajar baik oleh pihak penyelenggara selaku agency ataupun oleh Tutor/fasilitator/instruktur/ pelatih. *Ketiga*, alternatif peningkatan segi kepedulian penyelenggara pelatihan itu sendiri terhadap eksistensi peserta, bila ditemukan permasalahan maka pihak penyelenggara harus cepat tanggap dan menunjukkan rasa kepeduliannya untuk mencari dan menemukan jawaban tentang permasalahan tersebut, seperti halnya apakah ada rentang antara kebutuhan, motivasi ataupun



sistem nilai dengan tujuan program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan, atau materi yang disampaikan apakah sesuai dengan *level of knowledge*-nya, bila rentang ini terlalu jauh maka peserta akan berperilaku untuk tidak terlibat aktif dalam proses pembelajaran. *Alternatif keempat*, Memperhatikan proses awalnya yaitu perekrutan peserta, hal ini identik sekali dengan alternatif pertama, yaitu assessment atau identifikasi kebutuhan. Tetapi dalam konteks alternatif ini ditilik dari sisi perekrutan peserta atau calon peserta pendidikan dan pelatihan. Pihak penyelenggara melakukan rekrutmen peserta melalui otoritas struktural setempat dan hanya menerima siapapun yang dikirim oleh otoritas setempat, maka model rekrutmen seperti ini membuka peluang besar bagi permasalahan peserta belajar. Berbagai kemungkinan bisa muncul sehingga peserta bermasalah, adanya ketidak sesuaian minat, kebutuhannya, motivasinya, ketidak sesuaian tingkat pengetahuannya dengan persyaratan yang dipersyaratkan oleh program pendidikan dan pelatihan dan sebagainya. Untuk itu alternatif keempat adalah melakukan rekrutmen peserta berdasarkan hasil assessment kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang benar dan akurat.

DEFENISI OPERASIONAL

Model, dalam makalah ini dimaksudkan adalah langkah-langkah yang diterapkan atau yang dipergunakan untuk meningkatkan proses assesment kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang lebih tepat dan efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya Manusia melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan.

Assesmen, menurut istilah yang terdapat dalam buku Kamus Bahasa Inggris — Indonesia Oleh John M Echols dan Hassan Shadily “Assessment berarti penaksiran atau penilaian” bila dihubungkan dengan kata kebutuhan maka akan memberikan makna penaksiran atau penilaian tentang kebutuhan. Jadi assessment kebutuhan pendidikan dan pelatihan adalah suatu model penilaian yang menggunakan berbagai pendekatan analisis untuk menemukan suatu kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

Pendekatan tersebut adalah (1) Needs survey, (2) Task analysis, (3) Performant analysis, dan (4) Competency analysis.

Kebutuhan Pelatihan, adalah sebagai suatu kesenjangan antara persyaratan yang ditentukan untuk suatu pekerjaan dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari definisi ini kebutuhan pendidikan dan pelatihan / pembelajaran dapat dianalisis dari selisih antara kemampuan kerja minimum atau yang menjadi standart suatu jabatan dengan kemampuan kerja waktu sekarang atau yang dimanifestasikan dengan kinerjanya saat ini. Dapat dirumuskan dalam bentuk rumus $M - I = D$ dimana (D) menunjukkan kebutuhan pelatihan yang ditunjukkan oleh selisih antara standart minimum harus berbuat (M) dengan bagaimana ia mengerjakan (I).

PEMBAHASAN

Bertolak dari kerangka pemikiran yang berawal dari beberapa premis yang melandasi pembahasan kajian ini adalah: Pengembangan kualitas sumber daya manusia harus bergerak mengikuti lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dimana disetiap sisi ilmu pengetahuan dan teknologi diharuskan adanya sumber daya manusia yang seimbang agar tidak terjadi suatu kepincangan dalam memberdayakan sumber daya itu sendiri. Dilingkungan satuan pendidikan dan pelatihan memerlukan sumber daya manusia yang handal, yang dapat mengotimalkan kualitas sumber dayanya dalam rangka mewujudkan rencana-rencana program kegiatan, Setiap sumber daya manusia dalam hal ini Penyelenggara pendidikan dan pelatihan perlu mendapatkan peningkatan kualitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ini dilakukan antara lain dengan jalur pendidikan dan pelatihan. Model Assesmen kebutuhan pendidikan dan pelatihan memerlukan suatu kajian khusus yang diarahkan kepada kompetensi dasar sehingga dapat memenuhi kriteria standar dalam tugas yang diembannya sesuai dengan tingkatan jabatannya. Dalam merencanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan oleh pihak berwenang perlu melakukan assesmen kebutuhan secara makro dan mikro sehingga perekrutan peserta pendidikan dan

pelatihan dapat benar-benar sesuai dengan tujuan yang telah diprogramkan. Penyusunan program, kurikulum, proses pembelajaran dalam pelatihan, evaluasi merupakan faktor-faktor yang turut menentukan terhadap outcomes daripada suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan. Serta pemantauan terhadap keluaran dari kegiatan tersebut akan menjadi umpan balik pada lembaga satuan pendidikan untuk suatu perencanaan dan penentuan kebijakan lembaga. Dalam melaksanakan tugasnya penyelenggaraan perlu memperhatikan proses assessment kebutuhan sehingga kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan benar-benar urgen dengan kebutuhannya.

Pengertian Model sebagaimana yang didefinisikan didalam Ensiklopedi Indonesia (jilid 4), yaitu “model merupakan kata pengecil dari modo = sifat, cara dan representasi diperkecil dari suatu benda atau keadaan yang dimaksudkan untuk menggambarkan, menjelaskan atau menemukan sifat-sifat bentuk aslinya”. Dari pengertian tersebut diatas, maka yang dimaksudkan dengan model didalam penelitian ini adalah langkah-langkah yang diterapkan atau yang dipergunakan untuk melakukan proses assesment kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Membahas tentang suatu model akan terkait dengan suatu tindakan pengembangan, didalam istilah bahasa Inggris yaitu “*development*” yang menurut Morris dalam The American Heritage Dictionary of the English Language, dikemukakan bahwa “*development is the act of developing* (perbuatan mengembangkan). Developing itu sendiri diartikan “*to expand or realize the potentialities of; bring gradually to a fuller, greater, or better state*” ... “*to progress from earlier to latter or from simpler to more complex stages of evolution*” (1976: 360-361).

Assessment menurut istilah yang terdapat dalam buku Kamus Bahasa Inggris-Indonesia “Assessment berarti penaksiran atau penilaian” bila dihubungkan dengan kata kebutuhan maka akan memberikan makna penaksiran atau penilaian tentang kebutuhan. Jadi assessment kebutuhan Pendidikan dan pelatihan adalah suatu model penilaian yang menggunakan berbagai pendekatan analisis untuk menemukan

suatu kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Pendekatan tersebut adalah (1) Needs survey, (2) Task analysis, (3) Performance analysis, dan (4) Competency analysis.

Assessment Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan pada hakekatnya kebutuhan di sepanjang hidupnya manusia akan selalu memiliki kebutuhan, yang pada akhirnya kebutuhan itu adalah merupakan kebutuhan jasmani dan kebutuhan ruhani. Manusia terdiri dari unsur jasmaniah dan ruhaniah, oleh sebab itulah dalam memahami konsep tentang kebutuhan manusia diperlukan pengkajian tentang eksistensi jasmaniah dan ruhaniah manusia itu sendiri. Abraham Maslow telah mengemukakan teori tentang kebutuhan yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia yaitu kebutuhan manusia secara hirarkis dapat disimpulkan sebagai berikut: “(1) Kebutuhan fisik, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan penghargaan diri, dan (5) Kebutuhan perwujudan diri”. Selain itu juga Knowles mengemukakan bahwa kebutuhan dasar manusia beberapa macam diantaranya disimpulkan sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisik, (2) Kebutuhan berkembang, (3) Kebutuhan rasa aman, (4) Kebutuhan untuk memperoleh pengalaman baru, (5) Kebutuhan afeksi, dan (6) Kebutuhan untuk memperoleh pengakuan”. Dalam hubungannya dengan pendidikan dan pelatihan, maka Para penyelenggara kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut hendaknya memahami betul akan hakekat kebutuhan manusia tersebut. Sehingga keterkaitannya dengan kegiatan pendidikan luar sekolah, proses pembelajaran dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan akan lebih berhasil dan bernilai guna apabila didasarkan kepada kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi warga belajar selaku manusia yang memerlukan pengembangan atau pun sebagai sumber daya manusia.

Zainudin Arif (1990) menyatakan bahwa: “Kebutuhan pendidikan adalah kesenjangan antara apa yang diinginkan oleh seseorang atau lembaganya atau masyarakatnya dengan kemampuan yang ada pada dirinya”. Atau dengan kata lain, kesenjangan antara aspirasi

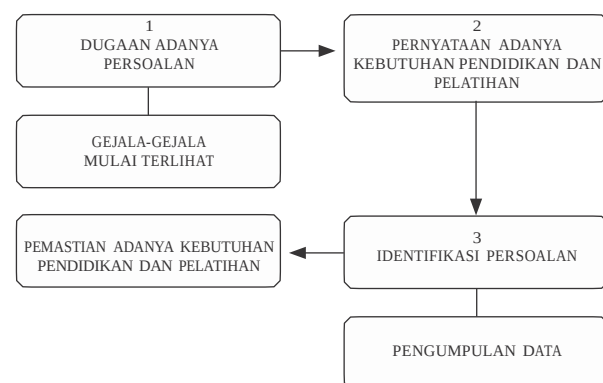


dengan kenyataan. Kebutuhan pendidikan dapat dirumuskan, baik secara sempit maupun secara luas. Makin konkrit seseorang dapat mengidentifikasi aspirasi atau kemampuan yang diperlukan dan kemampuan yang dikuasai saat ini, maka makin kuat ia didorong untuk belajar. Dan makin sesuai kebutuhan pendidikan dengan aspirasinya, maka makin efektif belajar yang dilakukan. Salah satu hal yang paling krusial bagi pendidik adalah keterampilan dan kepekaannya dalam membantu kelompok dalam menilai kebutuhan pendidikannya, kemudian menterjemahkan kebutuhan itu kedalam minat belajar.

Kebutuhan adalah sebagai suatu kesenjangan antara persyaratan yang ditentukan untuk suatu pekerjaan dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari definisi ini kebutuhan pendidikan dan pelatihan dapat dianalisis dari selisih antara kemampuan kerja minimum atau yang menjadi standar suatu pekerjaan dengan kemampuan kerja waktu sekarang atau yang dimanifestasikan dengan kinerjanya saat ini. Dapat dirumuskan dalam bentuk rumus $M - I = D$ dimana (**D**) enunjukkan kebutuhan pelatihan yang ditunjukkan oleh selisih antara standar minimum harus berbuat (**M**) dengan bagaimana ia mengerjakan (**I**).

Assessment Kebutuhan Pelatihan. Leslie Rae (1990) menyatakan bahwa: Diasumsikan bahwa pelatihan diadakan atas dasar kebutuhan dan bukan sekedar gagasan sesaat.... Pendidikan dan pelatihan yang efektif bermula dengan mengenali suatu kebutuhan. Kebutuhan berasal dari suatu perbandingan yang menunjukkan adanya faktor yang kurang, yang kemudian diisi melalui pendidikan dan pelatihan tersebut. Adanya kebutuhan akan pelatihan berarti perlu adanya perubahan, dari keadaan atau prestasi dibawah standar yang dituntut kearah minimal mencapai standar tersebut. Kebutuhan pelatihan dapat bermacam-macam, tergantung pada sifat pekerjaan dan orang yang harus melaksanakan pekerjaan itu. Umumnya mereka menyangkut keterampilan, sikap dan pengetahuan. Beberapa kebutuhan mungkin saja akan mencakup keseluruhannya dan kebutuhan lain sebahagiannya.

Pada akhirnya bahwa siapapun yang akan melakukan identifikasi kebutuhan, prosesnya akan tetap sama, yaitu bersangkutan dengan (1) adanya dugaan-dugaan adanya persoalan tentang kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang mulai terlihat, (2) melakukan kegiatan pengumpulan data untuk mendapatkan suatu pernyataan akan adanya kebutuhan pendidikan dan pelatihan, (3) melakukan identifikasi dan analisis data, guna (4) memastikan adanya kebutuhan pelatihan, baik jenis pelatihannya maupun materi pelatihannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan model berikut:



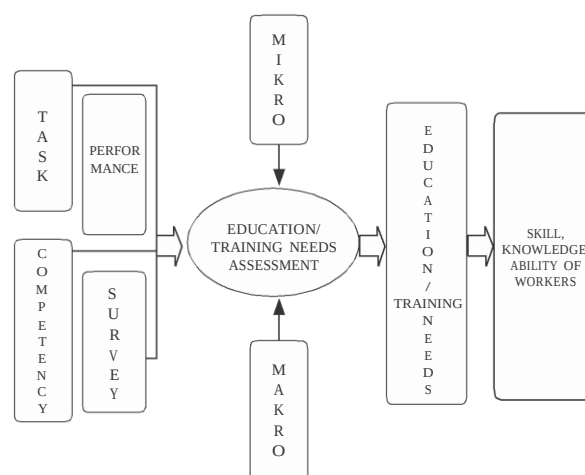
Gambar 1
Identifikasi Kebutuhan Pendidikan/Pelatihan
Leslie Rae. 1990. Hal. 16

Tahap pertama. Keadaan yang biasanya menggambarkan perlunya kebutuhan pendidikan/pelatihan yaitu apabila terdapat kekurangan dalam produksi atau pelayanan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini kemungkinan pekerjaan itu tidak dilaksanakan dengan benar, mungkin dari segi keterampilan, pengetahuan atau sikap pada si pelaksana pekerjaan tersebut. Apabila terlihat tanda-tanda maka suatu penelitian merupakan langkah yang logis yang dapat dilakukan. **Tahap kedua,** Kegagalan bekerja secara efektif dapat diidentifikasi karena salah satu dari kedua sebab, yaitu mungkin kurangnya pendidikan atau pelatihan yang tidak efektif atau hanya akibat kekurangan dalam pelaksanaan. Maksudnya orang yang bersangkutan sebetulnya mempunyai keterampilan atau pengetahuan dalam menjalankan tugas, tetapi gagal atau tidak mau berkarya. Salah satu masalah pendidikan/pelatihan yang sifatnya “off the job” adalah

pengalihan pengetahuan yang diperoleh untuk dipraktekkan dipekerjaannya, jika orang telah dilatih secara efektif tetapi masih tidak dapat bekerja dengan efektif, maka pelatihan lebih lanjut tidak akan ada artinya dan ini berarti lebih memerlukan pendekatan langsung oleh manajer lini. **Tahap ketiga:** Kebutuhan pendidikan/pelatihan dapat diperoleh dari identifikasi kekurangan hasil inspeksi rutin atau dari suatu survey khusus yang diadakan. Dan **tahap keempat.** Dilaksanakan dengan mengadakan analisis mendalam mengenai kebutuhan pelatihan dikaitkan dengan rekomendasi untuk memenuhinya, dan dicirikan oleh dua aspek utama dari proses identifikasi kebutuhan pelatihan—analisis pekerjaan dan pengumpulan data.

Penentuan kebutuhan pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk menghindarkan diri dari penyusunan program yang sepihak, yaitu hanya dilakukan oleh penyelenggara program. Juga dimaksudkan agar program tersebut dititik beratkan kepada peserta, Program berorientasi kepada kepentingan peserta. Sudah merupakan hal yang biasa, bahwa kebutuhan diklat sering didefinisikan sebagai kesenjangan antara persyaratan yang ditentukan untuk suatu pekerjaan dengan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dilihat dari tugas satuan pendidikan/pelatihan akan didapati salah satu jenis kegiatan yang cukup besar porsinya adalah melaksanakan kegiatan pendidikan/pelatihan. Bagaimana kegiatan tersebut dilaksanakan, bila dilihat secara keseluruhan dari awal prosesnya, sebagaimana diungkapkan dalam premis kerangka pikir tulisan ini yaitu setiap kegiatan pendidikan/pelatihan perlu dilandasi dengan hasil assessment kebutuhan pendidikan/pelatihan yang dilakukan dengan berbagai metode analisis kebutuhan disesuaikan dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan serta sikap seperti apa yang diinginkan setelah selesai melakukan kegiatan, dan yang tak kalah pentingnya juga adalah turut mempertimbangkan faktor-faktor penunjang lainnya seperti faktor yang datang dari luar, dan faktor dari dalam itu sendiri, sebagai bagan berikut:



Gambar 2
Bagan Pelaksanaan Assesmen
Kebutuhan pendidikan/Pelatihan

Dari bagan ini dapat digambarkan bahwa sebelum dipastikan dan disebutkan dengan jelas bahwa hal tersebut adalah kebutuhan pendidikan/pelatihan yang nantinya akan menggambarkan tingkat serta bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang bagaimana yang akan dicapai melalui kegiatan pendidikan/pelatihan, maka penting untuk dilakukan suatu kegiatan assessment kebutuhan itu sendiri. Assessment kebutuhan pendidikan/pelatihan yang dilakukan secara mikro maupun secara makro, juga dapat dilakukan dengan pendekatan-pendekatan needs survey, pendekatan task analisis, pendekatan performant analisis, dan pendekatan comptency. Pemilihan pendekatan analisis ini didasarkan kepada siapa pendidikan/pelatihan akan dilaksanakan. Contoh kegiatan pendidikan/pelatihan Supervisi Pendidikan Agama Islam, sasaran pendidikan/pelatihan adalah para supervisor, dan calon supervisor yang umumnya adalah tenaga kependidikan atau guru disekolah-sekolah formal. Maka pendekatan yang dipandang akan lebih cocok bila dilakukan pendekatan task analisis, karena tugas-tugas supervisi sudah ada tertera didalam buku pedoman supervisi.

PENUTUP

Model assessment kebutuhan pendidikan/pelatihan dapat dilakukan secara bervariasi, disesuaikan dengan situasi dan kondisi



dimana kegiatan akan dilaksanakan, dan siapa yang akan mengikuti kegiatan tersebut. Namun secara umum model assessment kebutuhan pendidikan/pelatihan dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) Melihat gejala-gejala yang menunjukkan adanya suatu kebutuhan pelatihan, (2) Melakukan penelitian dengan berbagai pendekatan disesuaikan dengan tujuan dan sasaran pendidikan/pelatihan seperti; pendekatan needs survey dilakukan untuk sasaran pendidikan/pelatihan masyarakat umumnya; pendekatan task analisis dilakukan untuk sasaran pendidikan/pelatihan yang sudah memiliki diskripsi tugas dengan jelas, baik secara tertulis pada suatu keputusan pejabat berwenang maupun yang tidak tertulis tetapi telah secara implisit memiliki diskripsi tugas tertentu, seperti karyawan, Guru, fasilitator, Pamong belajar, dan lain-lain.; pendekatan performance analisis, bila tujuan pendidikan/pelatihan dengan sasaran tertentu untuk mencapai suatu tingkatan keterampilan bagi peserta. Serta berbagai pendekatan penelitian dan analisis lain yang dianggap relevan dengan tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atomodiwirjo Soebagio. (1993). *Manajemen Training: Pedoman Praktis Bagi Penyelenggara Training*. Balai Pustaka.
- Bogdan, Robert C, dan Bijlen, Sari Knopp. (1982). *Qualitative Research for Education: An Introduction To Theory and Methods*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Djudju Sudjana. Prof.H. SP.M.Ed,Ph.D. (1996). *Pendidikan Luar Sekolah: Wawasan Sejarah Perkembangan Falsafah dan Teori Pendukung Asas*. Nusantara Press.
- Douglas Mayo.G. Philip H. Dubois. (1987). *The Complete Book of Training Theory, Principles, and Techniques*. University Associates.
- Dugan Laird. (1983). *Approaches to Training and Development*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Elaine Biech. (1994). *TQM for Training*. McGraw-Hill. Inc.
- Henry Simamora. (1995). *Managenien Sumber Daya Manusia* STIE YKPN. Yogyakarta.
- Ishak Abdulhak.DR.H. (1996). *Strategi Membangun Motivasi dalam Pembelajaran Orang Dewasa*. Percetakan AGTA Manunggal Utama. Bandung.
- _____. (1995). *Metodologi Pembelajaran Pada Pendidikan Orang Dewasa*. Penerbit Cipta Intelektual. Bandung.
- Julius E. Eittington. (1984). *The Winning Trainer*. Gulf Publishing Company Book Division. Houston.
- Kirkpatrick. L. Donald. (1983). *A Practical Guide For Supervisory Training and Development: Second Edition*. ASTD Inc. Addison-Wesley Publishing Company.
- Leslie Kelly. (1995). *The ASTD Technical and Skills Training Handbook*. McGraw-Hill, Inc.
- Leslie Rae. (1990). *Mengukur Efektivitas Pelatihan*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Lyra Srinivasan. (1992). *Options for Educators: A Monograph for Decesion Makerson Alternative Participatory Strategies*. PACT/CDS. Inc. New York.
- _____. (1977). *Perspectives on Nonformal Adult Learning*. United State of Amerika.
- Mike Wills. (1993). *Managing the Training Process: Putting the Basics Into Practice*. McGraw-Hill Book Company.
- Moekijat. (1989). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. CV. Mondar Maju. Bandung. Robert.
- L. Craig. (1987). *Training And Development Handbook Third Edition: A Guide to Human Resource Development*. Sponsored by ASTD. McGraw-Hill Book Company.
- Roem Topatimasang, dkk. (1985). *Belajar dari Pengalaman: Panduan Latihan Pemandu Pendidikan Orang Dewasa untuk Pengembangan Masyarakat*. Perhimpunan Pengembangan Pesantren dan Masyarakat.
- Rolf P Lynton. Udai Pareek. (1992). *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. PT.Pustaka Binaman Pressindo.
- Saleh Marzuki. Drs.M. M.Ed. (1992). *Strategi dan Model Pelatihan: Suatu Pengetahuan Dasar Bagi Instruktur dan Pengelola Lembaga Latihan, Kursus dan Penataran*. FIP. 1KIP Malang.
- Soedijarto, (1990), *Kebijakan dan Strategi PLS, Pemuda dan Olah Raga dalam Meningkatkan*

- Kualitas Sumber Daya Manusia*, Direktorat Jenderal Diklusepora.
- Soenarto, (1998), *Traning Needs Assesment (analisis Kebutuhan Pelatihan)*, Visi, No.05 Th.IV.
- Tony Newby. Gower. (1992). *Training Evaluation Handbook*. Gower Publishing Company Limited. England.
- Zainudin Arif, (1990). *Andragogi*. Bandung. Angkasa.

