

RANCANGAN TINDAK LANJUT PASKA PELAKSANAAN DIKLAT DI SMA SWASTA BUDISATRYA

Makmur Syukri¹, Fathun Khoriba², Sri Nurjamilah Simanjuntak³, Israh Madani
Siregar⁴, M. Isnain Nasution^{5.1}

makmursyukri@uinsu.ac.id

ABSTRAK

Evaluasi daripada program pelatihan ini berupa hasil angket yang telah diisi oleh peserta pelatihan. Sebagai penentuan lulusnya peserta akan dilakukannya tes evaluasi/ ujian. Penilaian hasil akhir ujian/ tes yang berupa lembar jawaban peserta akan diberikan berupa kode yang berbeda yang berguna untuk pendidik agar memberikan nilai yang efektif dan obyektif. Setelah hasil dari ujian tersebut keluar akan dilakukan pertemuan untuk rapat kelulusan yang nantinya untuk menentukan peserta diklat tersebut pantas mendapat nilai dari keaktifan peserta, presensi dan nilai hasil akhir. Peneliti melakukan dan berhasil mengumpulkan hasil angket yang didapat dari bentuk pelatihan dan pendidikan yang dilakukan selama beberapa hari. Hasil penelitian ini menggunakan metode evaluasi Kickpatrick yang sangat memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.

Kata Kunci : Evaluasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Keaktifan Peserta Didik

^{1. 1,2,3,4,5} UIN Sumatera Utara

Abstrack

The evaluation of this training program is in the form of a questionnaire that has been filled out by the training participants. As a determination of the passing of the participants will be conducted an evaluation test / exam. Assessment of the final results of the exam/test in the form of participant answer sheets will be given in the form of a different code that is useful for educators to provide effective and objective scores. After the results of the exam come out, a meeting will be held for a graduation meeting which will later determine which training participants deserve a score from the participant's activeness, attendance and final result scores. Researchers conducted and succeeded in collecting the results of the questionnaire obtained from the form of training and education carried out for several days. The results of this study use the Kickpatrick evaluation method which greatly facilitates researchers in conducting research.

Keywords: *Evaluation, Education and Training, Student Activity*

A. PENDAHULUAN

1. Pengertian Rencana Tindak Lanjut

Rencana Tindak Lanjut merupakan sebuah rencana kerja yang dibuat secara individual oleh peserta diklat yang berisi tentang rencana peningkatan Unit Organisasi yang menjadi tugas dan wewenangnya. 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 ini di buat setelah peserta diklat mengikuti seluruh mata diklat yang telah diberikan dalam diklat , Sehingga dengan demikian seluruh kompetensi telah dimiliki oleh peserta tersebut. Penyusunan rencana tindak lanjut ini dimaksudkan untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah disampaikan dalam pelatihan dan pengalaman telah dimiliki di lapangan. Hal ini sesuai dengan konsep dasar active learning dalam buku “ Strategi to Teach Any Subject,” sebagai berikut :

1. Apa yang saya dengar, saya lupa
2. Apa yang saya lihat, saya tidak ingat
3. Apa yang saya dengar, lihat dan diskusi saya mulai mengerti.
4. Apa yang saya dengar, lihat, diskusikan dan saya kerjakan, saya dapat pengetahuan & ketrampilan.
5. Apa Yang saya Ajarkan, Saya Kuasai.

Manfaat lain bagi peserta diklat adalah lebih meningkatkan kemampuan, mengidentifikasi, menganalisis serta memecahkan masalah dalam rangka meningkatkan kinerja Unit Kerja Peserta Diklat. Rencana tindak lanjut pada dasarnya adalah janji-janji yang sifatnya nasional dibuat oleh purnawidya setelah menyelesaikan seluruh program pelatihan, penyusunan rencana tindak lanjut ini

merupakan kegiatan yang wajib dilakukan (dibawah bimbingan widyaiswara) sehingga akan nampak 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 purna diklat. 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 dilakukan setelah kembali ke tempat tugas sedang jangka menengah pelaksanaannya tahun berikutnya dan berkelanjutan.

2. Tujuan Rencana Tindak Lanjut Diklat

Tujuan yang hendak dicapai sebagai bagian dari keseluruhan pelatihan adalah sinkron dengan tujuan pelatihan formal, yakni meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap para peserta pelatihan dalam kaitannya dengan tugas dan fungsinya sebagai tenaga suatu organisasi.

1. Para lulusan (peserta) mamapu menerapkan penegetahuan, ketrampilan dan sikap yang telah dibekalkan selama proses pelatihan formal dalam kondisi dan suasana pekerjaan yang nyata dalam bidangnya masing-masin.
2. Para lulusan dapat menetapkan kemampuan yang telah di perolehnya berkat kegiatan-kegiatan nyata yang dilaksanakan di lapangan. Upaya pemantapan ini sangat diperlukan supaya kemampuan vokasional dan profesional. Para lulusan menginternalisasikan kemampuannya kedalam pribadinya sebagai tenaga suatu organisasi.
3. Para lulusan mampu mengkaji dan menilai kemampuannya sendiri dilingkungannya. Kegiatan ini oleh pembinanya digunakan sebagai bahan penilaian pada lulusan tersebut, dan pada gilirannya hasil penilaian ini dapat digunakan untuk memberikan sertifikat tanda lulusan pelatihan.

4. Para pembina dapat memperoleh masukan berdasarkan pengamatan mereka terhadap kegiatn dan tindakan para lulusannya selama pasca pelatihan. Ini berarti, berdasarkan hasil pasca pelatihan akan diperoleh informasi yang berguna untuk kepentingan review program pendidikan dan pelatihan.
5. Para lulusan dapat mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang telah diperolehnya dalam program pelatihan.

3. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam Rencana Tindak Lanjut Diklat

Hal – hal yang perlu diperhatikan dalam penulisan rencana tindak lanjut adalah sebagai berikut :

1. Rencana tindak lanjut disusun berdasarkan kondisi nyata organisasi, dalam artian mengangkat masalah-masalah nyata yang ada dalam Unit Diklat 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. Adapun kriteria rencana adalah sebagai berikut :
 - a) Sebuah rencana haruslah memiliki suatu tujuan yang jelas, obyektif, rasional dan menantang untuk diperjuangkan
 - b) Rencana harus mudah difahami penafsirann.
 - c) Rencana harus mudah dipakai sebagai pedoman untuk bertindak ekonomis rasional.
 - d) Rencana harus menjadi dasar dan alat pengendalian semua tindakan.
 - e) Rencana harus dapat dikerjakan oleh sekelompok orang.
 - f) Rencana harus menunjukkan urutan – urutan dan waktu pekerjaan.
 - g) Rencana harus fleksibel tetapi tidak mengubah tujuan.
 - h) Rencana harus berkesinambungan.
 - i) Rencana harus meliputi semua tindakan yang akan dilakukan.
 - j) Rencana harus berimbang artinya pemberian tugas harus berimbang dengan penyediaan fasilitas.

- k) Rencana tidak bertentangan dengan tindakan tetapi mendukung satu sama lain.
- l) Rencana harus sensitif dengan situasi, sehingga mudah mengubah teknik pelaksanaannya tanpa mengurangi tujuan.
- m) Rencana harus ditetapkan dan diimplementasikan atas hasil analisis data, informasi dan fakta.

Dalam menyusun Rencana Tindak Lanjut, pada umumnya akan mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. "Apa", yaitu menyangkut jenis kegiatan yang dapat dilakukan di dalam kegiatan sehari-hari di tempat kerjanya.
2. "Bagaimana", yaitu cara atau langkah-langkah yang harus ditempuh sehingga apa dapat terlaksana dengan baik dan benar.
3. "Siapa", yaitu menyebutkan pihak terkait (stakeholder) siapa saja yang harus dan perlu dilibatkan dalam melakukan kegiatan tindak lanjut. masyarakat, staf yang lain atau pimpinan lembaga.
4. "Kapan", yaitu menjelaskan dan menguraikan tentang batasan waktu kapan akan dimulai dan kapan akan berakhir.
5. "Dimana", yaitu menyebutkan dimana kegiatan tersebut akan dilakukan. Apakah akan dilakukan di lapangan atautkah akan dilakukan di tempat kerjanya atau di unit kerjanya sendiri, di unit yang lain atau akan diterapkan di luar lembaga lain yang terlibat di dalamnya.

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 sehingga "pengetahuan dan ketrampilan" yang di dapat selama pelatihan bisa diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat.

Agar supaya hasil pelatihan mempunyai dampak yang signifikan, maka peluang yang kondusif untuk mempraktekkannya dalam pekerjaan sehari-hari perlu diciptakan. Karena seringkali ditemukan banyak peserta pelatihan tidak bisa mempraktekkannya karena sistem lain yang kurang mendukung. Untuk itu maka proses perlu dilakukan secara terus menerus guna melakukan perbaikan secara bertahap dan berkesinambungan.

4. Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

5. Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a) Memperbaiki kinerja
- b) Meningkatkan keterampilan karyawan
- c) Menghindari keusangan manajerial
- d) Memecahkan permasalahan

- e) Orientasi karyawan baru
- f) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h) Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

6. Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a) Pelatihan dalam kerja (on the job training)
- b) Magang (apprenticeship)
- c) Pelatihan di luar kerja (of-the-job training)
- d) Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (vestibule training)
- e) Simulasi kerja (job simulation)

7. Proses Evaluasi Pembelajaran Tindak Lanjut

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 implemtasi 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 materipembelajaran 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 pascapelatihan. 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) padatahun 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. 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. Setelah peserta pelatihan dibekali pengetahuan dan ketrampilan, maka sesi akhirdalam pelatihan ini adalah menyusun Rencana Tindak Lanjut (RTL). Dalam penyusunan RTL disini seyogyanya diarahkan kepada pencapaian tujuan agar Quality Control diterapkan pada setiap pelatihan yang telah terakreditasi. Hal ini merupakan salah satu kegiatan yang harus dilakukan dalam menjamin mutu pelatihan. Karena RTL itu merupakan suatu perencanaan suatu kegiatan, maka kita mulai dengan pengertian perencanaan terlebih dahulu.

Perencanaan merupakan salah satu fungsi organik dari manajemen yang bertujuan untuk memecahkan masalah melalui suatu proses sistematis yang memiliki urutan logis dari langkah sebelumnya. Oleh karena perencanaan adalah suatu proses pemecahan masalah, maka langkah awal dalam perencanaan adalah menguraikan masalah secara jelas, sedangkan langkah akhir adalah menghasilkan suatu dokumen rencana yang siap dilaksanakan.

Langkah-langkah dalam fungsi manajemen perlu jelas kedudukannya dalam seluruh fungsi manajemen, maka dipandang perlu adanya lima langkah utama dalam proses penyusunan suatu perencanaan, yaitu:

Langkah 1 : Analisa masalah yang terdiri dari Analisa situasi, identifikasi masalah, penetapan prioritas masalah, dan faktor penyebab

Langkah 2 : Perumusan tujuan, sasaran, dan kebijakan

Langkah 3 : Pengambilan keputusan yang terdiri dari penelaahan alternatif-alternatif yang mungkin dilakukan untuk mencapai tujuan, pengambilan keputusan, dan deskripsi kegiatan

Langkah 4 : Pengawasan, pengendalian, dan penilaian

Langkah 5 : Penguraian alternatif terpilih menjadi suatu rencana yang siap dilaksanakan Rencana Tindak Lanjut (RTL) yang disusun harus dibuat sedemikian rupa, sehingga kegiatan-kegiatan yang ditentukan jelas dan konkrit sesuai dengan kondisi wilayah kerja setempat, agar RTL tersebut dapat diimplementasikan.

Metode Penelitian

Merujuk pada permasalahan di atas, maka penelitian perlu menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan pendekatan ini peneliti melakukan penelitian dengan latar belakang alamiah atau sesuai dengan konteks yang ada. Penulisan kualitatif adalah lebih menekankan analisis pada pengumpulan data deduktif dan induktif serta analisis terhadap dinamika hubungan antara fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah. Hal ini bahwa pendekatan kualitatif sama sekali tidak menggunakan dukungan data kuantitatif, akan tetapi penekanannya tidak pada pengkajian hipotesis, melainkan pada usaha menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian melalui cara-cara berfikir formal dan argumentative. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah dipahami dan disimpulkan (Azwar, 2002).

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang data-datanya berupa kata-kata (bukan angka-angka) yang berasal dari wawancara, catatan laporan dokumen, dan lain-lain, atau penelitian yang didalamnya mengutamakan untuk pendeskripsian secara analisis suatu peristiwa atau proses sebagaimana adanya dalam lingkungan yang alami untuk memperoleh makna yang mendalam dari proses tersebut. Pendekatan ini merupakan suatu proses pengumpulan data secara sistematis dan intensif untuk memperoleh pengetahuan tentang “Rancangan Tindak Lanjut Paska Pelaksanaan Diklat”.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakuakn selama 6 hari terhitung dari tanggal 15 Mei 2022 sampai tanggal 21 Mei 2022.

Lokasi penelitian

Arikunto menyatakan, “tempat penelitian dapat dilakukan di sekolah, di keluarga, di masyarakat, di pabrik, di rumah sakit, asal semuanya mengarah tercapainya tujuan penelitian.” Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di lembaga sekolah yaitu SMA SWASTA BUDISATRYA. Yang beralamat di jalan Jl.Letda Sujono No.166, Kelurahan Bandar Selamat, Kecamatan Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Provinsi Prov. Sumatera Utara. SMA SWASTA BUDISATRYA merupakan lembaga sekolah menengah atas yang berstatus Swsta dengan akreditasi A.

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Temuan Umum

Keadaan SMA SWASTA BUDISATRYA, dan proses belajar dan mengajar sudah cukup baik sebagai wilayah edukasi yang kondusif. Dengan bangunan gedung milik sendiri, terdiri atas satu ruang (Aula) sebagai ruangan pembelajaran ,serta halaman bangunan yang cukup sebagai arena bermain dan berkreasi anak anak. Suasananya kondusif dalam artian baik dan mendukung sebagai tempat belajar yang tenang dan aman.

Dan SMA SWASTA BUDISATRYA terdapat 12 orang sebagai wali kelas, dan lain nya sebagai tenaga kependidikan, siswa/siswi berjumlah keseluruhan 398 orang (yaitu 154 perempuan dan 24 4orang laki-laki). Adapun Kelas X IPA 1 berjumlah 30 orang, X IPA 2 berjumlah 31 orang, kelas X IPS 1 berjumlah 27 orang, kelas X IPS 2 berjumlah 24 orang, kelas X1 IPA 1 berjumlah 35 orang, kelas X1 IPA 2 berjumlah 36 orang, kelas X1 IPS 1 berjumlah 36 orang, kelas X1 IPS 2 Berjumlah 35 orang, kelas X11 IPA 1 Berjumlah 37 orang, kelas X11 IPA 2 Berjumlah 35 orang , kelas X11 IPS 1 Berjumlah 36 orang dan kelas X11 IPS 2 Berjumlah 35 orang. Jadwal yang dipakai untuk proses belajar mengajar yaitu masuk mulai hari senin sampai hari sabtu yaitu mulai jam 08:00 -12:05 Wib.

Terdapat sarana dan prasara seperti:

1. Ruang Kelas
2. Ruang Perpustakaan
3. Ruang Laboratorium
4. Ruang Praktik
5. Ruang Pimpinan
6. Ruang Guru
7. Ruang Ibadah
8. Ruang UKS
9. Ruang Toilet
10. Ruang Gudang
11. Tempat Bermain / Olahraga
12. Ruang TU
13. Ruang Konseling
14. Ruang OSIS
15. Ruang Bangunan
16. Kantin sekolah
17. Ruang parkir

Temuan Khusus

Guna meningkatkan mutu pendidikan di Tanah Air, seluruh pihak terkait, termasuk kepala sekolah, harus memiliki kompetensi unggul. Peningkatan kompetensi kepala sekolah dilakukan melalui berbagai upaya, salah satunya Diklat Penguatan Kepala Sekolah. Program ini digelar Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud).

Berdasarkan hasil wawancara kami diketahui bahwa disekolah Hasil Wawancara kami di SMA SWASTA BUDISATRYA, diketahui ada sekitar 65 guru yang sudah pernah mendapatkan pelatihan diklat.

Hasil Wawancara

1. Menurut bapak mengapa rencana tindak lanjut diklat menjadi hal yang penting ?

Jawaban:

Karna rencana tindak lanjut menentukan langkah langkah yang akan dikerjakan serta memberi pedoman tentang kebutuhan yang diperlukan yang akan membimbing bagaimana menyelesaikan masalah sebagai standart untuk kontrol dan evaluasi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

2. Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang rekrutmen dan seleksi peserta diklat?

Jawab:

Rekrutmen dan seleksi peserta diklat adalah suatu proses untuk mencari dan memilih peserta diklat

3. Mengapa perlu dilakukan rekrutmen dan seleksi peserta diklat?

Jawab:

Rekrutmen dan seleksi peserta diklat perlu dilakukan agar pegawai yang menjadi peserta diklat benar-benar pegawai yang membutuhkan diklat tersebut untuk menjalankan tugasnya.

4. Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang rekrutmen dan seleksi peserta diklat?

Jawab:

Rekrutmen dan Seleksi peserta diklat dilakukan setelah kalender diklat terbit, baru kita tentukan kualifikasi peserta diklat masing – masing. Kira – kira siapa pegawai yang cocok untuk diklat A dan minimal jabatannya, kompetensinya dsb. Setelah itu semua, baru kita lemparkan ke Unit Kerja untuk mengirimkan personelnya untuk mengikuti diklat tersebut. Baru nanti kita verifikasi betul atau tidak peserta diklat ini cocok untuk mengikuti diklat tersebut. Jika ada yang tidak pas kualifikasi, maka akan kita kembalikan lagi ke unit kerja untuk diganti, bilamana tidak ada personel lain maka kita dan pusdiklat berdiskusi lagi boleh atau tidak khusus dalam unit itu ada personel yang ga sesuai kualifikasi.

5. Mengapa perlu dilakukan rekrutmen dan seleksi peserta diklat?

Jawab:

Tentunya untuk meningkatkan kompetensi pegawai diperlukan ketepatan sasaran. Ketika peserta diklat yang dikirimkan tidak sesuai maka hasilnya tidak bertambah kompetensi pegawai tersebut.

Hasil Observasi

Dari hasil obesrvasi yang kami lakukan kami melihat bahwa alumni peserta diklat guru sudah memahami dan melaksanakan pengembangan kurikulum, khususnya kurikulum 2013 dengan indikasi dapat memahami esensi kompetensi dasar dengan benar, dapat merumuskan indikator pembelajaran berdasarkan kompetensi dasar, dapat menentukan tujuan pembelajaran berdasarkan kompetensi dasar, dapat menentukan langkah-langkah dalam pembelajaran berdasarkan materi dalam indikator yang akan diajarkan, dapat memilih materi pembelajaran yang diampu terkait dengan pengalaman belajar dan dapat menentukan tujuan pembelajaran, dan menyusun instrumen penilaian berdasarkan indikator pencapaian kompetensi yang telah dirumuskan.

Program diklat juga berdampak dalam penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik dan menyenangkan di kelas yang dilakukan oleh guru, sehingga terjadi peningkatan seiring dengan tuntutan kurikulum dan perkembangan teknologi serta pola pikir siswa. Terdapat tiga hal penting dalam peningkatan penyelenggaraan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas, yaitu guru

mampu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran yang lengkap sesuai dengan standar, melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas dengan karakteristik peserta didik dan muatan materi yang diajarkan serta standar proses. Guru juga sudah mampu menggunakan berbagai macam media pembelajaran yang berorientasi pada kearifan local dan berbagai macam sumber belajar yang relevan dengan karakteristik siswa dan materi yang diajarkan.

Dampak lain dari program diklat adalah guru dapat memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pembelajaran. Kegiatan guru dalam memanfaatkan hasil penilaian antara lain, menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar, menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial, menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program pengayaan, mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan, memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

C. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Rencana Tindak Lanjut merupakan sebuah rencana kerja yang dibuat secara individual oleh peserta diklat yang berisi tentang rencana peningkatan Unit Organisasi yang menjadi tugas dan wewenangnya. Tujuan yang hendak dicapai sebagai bagian dari keseluruhan pelatihan adalah sinkron dengan tujuan pelatihan formal, yakni meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap para peserta pelatihan dalam kaitannya dengan tugas dan fungsinya sebagai tenaga suatu organisasi. Alumni peserta diklat di SMA Swasta Budisatrya mengalami peningkatan kompetensi pedagogik, kompetensi keilmuan dan kompetensi profesional berkelanjutan.

Saran

Saran untuk peneliti selanjutnya agar lebih teliti dalam melakukan penelitian agar didapat data yang akurat dan menambah referensi yang ada.

Ucapan Terimakasih

Penulis sangat berterimakasih kepada Lembaga SMA SWASTA BUDISATRYA atas penyediaan tempat untuk melaksanakan penelitian dan mendukung kegiatan penelitian dapat dilakukan dengan lancar tanpa adanya hambatan. Dan penulis juga berterimakasih kepada dosen pembimbing, atas dukungannya penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- `Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harjono, W. (2020). ANALISIS EFEKTIVITAS RENCANA TINDAK LANJUT PESERTA PELATIHAN PERTANIAN. *Jurnal AgriWidya*, 119-127.
- Rosidah. (2018). MANAJEMEN DIKLAT DALAM UPAYA OPTIMALISASI MEN DIKLAT DALAM UPAYA OPTIMALISASI. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 21-31.
- Sukmadinata, N. S. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Yasri. (2017). EVALUASI PASCA DIKLATGURU MUDA MADRASAH ASPEK KOMPETENSI. *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, 11-12.