

## DESCRIPTION OF SECURITY WORK TRAINING PLANNING IN PT ANDALAN MITRA PRESTASI KOTA PADANG

Resven Feres<sup>1,2</sup>, Irmawita<sup>1</sup>, Jalius<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

<sup>2</sup>resvenferes@gmail.com

### ABSTRACT

*PT. Andalan Mitra Prestasi company training provider in the field of security services aimed at the personal and corporate. Training is considered successful because of the many companies that are interested in the training. Data is collected using questionnaires, while data analysis techniques using percentage calculations. The results of this study indicate that (1) more than half of the participants are already making preparations for training (2) more than half of the participants have fulfilled planning priorities that follow the many activities during the training and evaluating practices directly.*

**Keywords:** Planning, Training, Education

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah alat untuk membentuk suatu bangsa yang maju, bangsa yang mandiri dan bangsa yang bermartabat. Di mana suatu bangsa yang memiliki tujuan akan menjadi bangsa yang besar, terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas menunjukkan integritas suatu bangsa yang kuat. Sekarang ini, kondisi pendidikan di Indonesia sangatlah perlu untuk dicermati bersama baik dari lembaga pemerintah, lembaga swasta, dan seluruh lapisan masyarakat agar tercapainya suatu tujuan pendidikan tersebut. Indonesia dewasa ini sedang mengalami permasalahan multidimensi, di antaranya adalah permasalahan pada bidang pendidikan.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 13 ayat 1 menjelaskan bahwa pendidikan dilakukan melalui tiga jalur terdiri dari jalur pendidikan formal (sekolah), nonformal (luar sekolah) dan informal (keluarga) yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Jalur pendidikan formal adalah pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan perguruan tinggi. Jalur pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan luar sekolah yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang dimana pendidikan nonformal ini berada di luar sistem persekolahan yang ditujukan untuk melayani sejumlah besar kebutuhan belajar dari berbagai kelompok masyarakat, sedangkan jalur pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan (Presiden Republik Indonesia, 2003).

Pendidikan dan pelatihan termasuk pendidikan nonformal. Pendidikan dan pelatihan itu sendiri adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang karyawan atau pegawai guna melaksanakan tugasnya. Hamalik (2015), pelatihan dan pengembangan sebagai daerah latihan sumber daya manusia yang berpusat pada pengidentifikasian, penilaian dan melalui proses belajar yang berencana membantu pengembangan kemampuan-kemampuan kunci yang memungkinkan seorang dapat melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan merupakan salah satu program pendidikan non formal, hal ini karena pelatihan merupakan suatu kegiatan pembelajaran yang ditujukan kepada orang dewasa Sudjana (2010). Pernyataan tersebut sejalan pula dengan pengertian sesuai dalam studi pendidikan orang dewasa (*adult education*) yang menempatkan pelatihan sebagai salah satu wilayah kajiannya. Pelatihan secara

operasional dapat dirumuskan sebagai suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan sengaja untuk memberi bantuan kepada tenaga kerja oleh tenaga profesional dalam suatu satuan waktu dengan tujuan meningkatkan kemampuan kerja peserta pelatihan dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi kerja (Hamalik, 2015).

Menurut Hamalik (2015) tenaga kerja merupakan unsur masukan (*input*) penting dalam suatu sistem proses pendidikan dan pelatihan. Tenaga kerja dalam konteks ini merupakan peserta pelatihan atau warga belajar dalam terminologi pendidikan luar sekolah (Dayati & Rohmad, 1992). Tenaga kerja sebagai warga belajar dalam suatu pembelajaran mesti dipahami sebagai orientasi utama dari kegiatan belajar pelatihan tersebut. Berdasarkan pendapat ini, maka pelatihan haruslah berorientasi pada kemampuan warga belajar pelatihan dalam memperoleh tujuan belajarnya. Sehingga selayaknya pembelajaran pelatihan memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan kemampuan para warga belajar orang dewasa dalam mengikuti pembelajaran.

Terkait dengan target tercapainya hasil pembelajaran oleh peserta pelatihan, maka suatu pelatihan mesti dikemas dengan pengelolaan yang baik dan benar. Salah satu unsur pengelolaan (*management*), yaitu perencanaan (*planning*), selain dua unsur lain seperti pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*) (Awaluddin & Hendra, 2018). Sejalan dengan hal tersebut, dijelaskan bahwa manajemen program Pendidikan Luar Sekolah adalah terapan dari pengertian dan prinsip-prinsip manajemen umum. Beberapa pengertian manajemen dikemukakan oleh para pakar manajemen di atas. Selain berbagai pendapat para pakar tersebut, Kontz dalam Sudjana (2001), menurutnya manajemen adalah “*as a process of getting things done through and with people operating in organized groups*”.

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Itu sebabnya, tanggung jawab penyelenggaraan pelatihan terletak pada tenaga lini dan staf (Hamalik, 2015).

Sistem belajar dalam pendidikan nonformal berisikan individu warga belajar dan pembelajar yang terus menerus berinteraksi dan tiada putus-putusnya. Interaksi yang demikian itu diharapkan akan diperoleh keluaran yang lebih besar. Pendidikan nonformal adalah setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis di luar sistem persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajarnya (Suryono & Tohani, 2016).

Sejalan dengan penjelasan di atas, maka PT. Andalan Mitra Prestasi merupakan perusahaan yang akan diteliti sehubungan dengan penyelenggaraan pelatihan di bidang jasa pengamanan (*Security*). PT Andalan Mitra Prestasi untuk melakukan pelatihan maupun pembekalan sebelum tenaga kerja ditempatkan, terutama menyangkut disiplin/sikap mental dan etos kerja/motivasi. PT Andalan Mitra Prestasi memiliki tempat/fasilitas untuk melaksanakan orientasi dan pembekalan, khusus untuk industri Garmen memiliki 40 unit mesin *Hight Speed* sesuai dengan standar industri Garmen.

Pemahaman akan membantu dalam mengklasifikasi lebih tegas terhadap pemaknaan mengenai posisi identifikasi kebutuhan dalam perencanaan suatu pelatihan. Sehingga ditemukan pola yang dapat dinyatakan bahwa di dalam perencanaan pelatihan terdapat aktivitas mengidentifikasi kebutuhan. Sehubungan dengan konteks penelitian di dalam studi pendidikan luar sekolah, pelatihan adalah dikenali sebagai bagian dari aktivitas pembelajaran, sehingga tidak dapat dipisahkan dari cara pandang atau prespektif kajian tentang pembelajaran.

Perencanaan pelatihan terdiri dari dua hal, yaitu (1) kesiapan sarana dan prasarana dan (2) kesiapan pembelajaran. Kesiapan sarana dan prasarana adalah kesiapan yang berhubungan dengan (1) penyediaan tempat pelatihan, meliputi ruangan/lokasi pelatihan dan penataan (*setting*) kegiatan pelatihan, (2) peralatan dan perlengkapan pendukung pembelajaran, meliputi penyiapan kebutuhan administrasi, seperti presensi, lembar komentar dan saran serta penggandaan soal-soal latihan dan *pre*

*test*. kesiapan mengenai sarana dan prasarana secara khusus adalah menitikberatkan pada pengelolaan ruangan pembelajaran yang kondusif dengan tujuan menciptakan dan mempertahankan kondisi ruangan pembelajaran yang memungkinkan kegiatan pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan efisien (Nadeak, 2019).

Persiapan pembelajaran adalah kegiatan yang berkaitan dengan beberapa kesiapan, antara lain: (1) peserta pelatihan, (2) kesiapan pemateri, (3) kesiapan bahan belajar atau materi pelatihan, (4) kesiapan media dan metode pembelajaran serta (5) kesiapan alat evaluasi pembelajaran. Persiapan pembelajaran yang dilakukan oleh para instruktur tersebut merupakan upaya untuk menunjang pembelajaran pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Andalan Mitra Prestasi. Dengan berbagai persiapan pembelajaran yang dilakukan diharapkan para peserta pelatihan mampu untuk mendeskripsikan harapan-harapan yang akan diketahui, dilakukan dan dihayati peserta pelatihan setelah berakhir proses pembelajaran pelatihan. Selain itu juga tentang kemampuan yang akan diperoleh sebagai hasil mengikuti pembelajaran yang pada hakekatnya adalah bertujuan pada perubahan tingkah laku yang terukur sebagai indikator perubahan pasca pelatihan (Slameto, 2010).

Pelatihan yang diselenggarakan adalah didasarkan pada kenyataan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dewasa ini menunjukkan angka pencari kerja semakin meningkat bahkan pengangguran terbuka mencapai 10,8 juta orang secara nasional, pada satu sisi pemberi kerja (pengusaha) susah mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan. Penyerapan tenaga kerja banyak dilakukan untuk semi *skill* (setengah mahir), namun sebagian mereka perlu dibekali sehingga siap memasuki dunia kerja. Hal ini mengingat kondisi dan kualitas tenaga kerja Indonesia yang kurang baik yang masih jauh dari harapan dalam dunia kerja dan membutuhkan beberapa bentuk pelatihan kerja untuk menghadapi persaingan dunia kerja, sehingga diperlukan suatu model pelatihan yang dapat mewujudkan maksud tersebut, seperti yang dilakukan oleh PT. Andalan Mitra Prestasi.

Sasaran dari pelaksanaan pelatihan ini adalah masyarakat umum yang ingin menambah ketrampilan sebelum memasuki dunia kerja, dengan syarat berumur 18 tahun sampai dengan 33 tahun, yaitu dari tamatan SLTA/ sederajat sampai S2. Di Palembang pernah mencapai  $\pm$  85 orang peserta pelatihan dalam satu ruangan. Pada pelatihan tersebut yang menjadi instruktur/sumber belajarnya pun adalah tenaga-tenaga profesional berjumlah sekitar 5 orang sesuai dengan materi yang diberikan dan dibutuhkan peserta pelatihan. Rumusan tujuan pelatihan dirumuskan sepenuhnya oleh penyelenggara, sedangkan mitra berperan dalam penyelenggaraan kegiatan bervariasi seperti seminar, game, rekreasi, *outbond* dan sebagainya.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 7 - 8 September 2015 dengan Bapak Safrul sebagai pengelola PT. Andalan Mitra Prestasi bahwa pelatihan *security* ini dilaksanakan selama 3 bulan. Selama setahun PT Andalan Mitra Prestasi mengadakan pelatihan sebanyak 2 kali. Pada tahun 2015 terdapat 120 orang yang mengikuti pelatihan dengan jumlah instruktur 8 orang yaitu lulusan dari kepolisian melatih *security* tersebut, kegiatan pembelajaran dilakukan 50 X pertemuan X 4 jam/hari=200 jam. PT Andalan Mitra Prestasi berperan sebagai perusahaan berbasis jasa penyelenggara pelatihan di bidang *security* dengan sasaran program yaitu pihak umum dalam hal ini adalah personal dan juga perusahaan yang bermaksud menugaskan karyawannya untuk mengikuti pelatihan *security*. Sejalan dengan kondisi tersebut, PT Andalan Mitra Prestasi melakukan langkah-langkah penyelenggaraan sesuai dengan yang dimaksud oleh Irianto (2001) yang menyatakan bahwa tahap terpenting dalam suatu penyelenggaraan pelatihan adalah *assessment phase* melalui *training needs analysis* (TNA) atau dikenal dengan analisis kebutuhan pelatihan.

Keberhasilan peserta pelatihan ini tidak terlepas dari kemampuan penyelenggara dalam menyusun perencanaan program pelatihan. Perencanaan ini terwujud dalam tahapan identifikasi yang dilakukan sebagai suatu unsur penting dalam perencanaan (Irianto, 2001). Identifikasi kebutuhan yang dilakukan oleh PT Andalan Mitra Prestasi ditujukan agar penyelenggaraan pelatihan dapat secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan peserta. Identifikasi merupakan suatu aktivitas yang dapat diklasifikasi sebagai bagian dari perencanaan suatu pelatihan. Hal ini didasarkan pada klasifikasi umum dalam kajian manajemen yang membagi aktivitas manajemen menjadi *planning* (perencanaan), *actuating* (pelaksanaan), *organizing* (pengorganisasian), dan *controlling* (pengawasan) (Istikomah,

2018). Selanjutnya setelah diperoleh hasil identifikasi kebutuhan, penyelenggara akan melakukan program penentuan program berdasarkan hasil penetapan skala prioritas. Penentuan prioritas didasarkan pada pertimbangan kegunaan bahan belajar yang disampaikan. Keterjangkauan penyelenggara tentang waktu penyelenggara, kebutuhan biaya, ketersediaan peralatan dan kesiapan tenaga.

Perencanaan pelatihan merupakan penentuan dari keberhasilan penyelenggaraan suatu pelatihan (Pamungkas, 2014). Berdasarkan data yang peneliti peroleh bahwa terlihat peserta pelatihan dari tahun ketahun meningkat. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari perencanaan pelatihan yang telah dirancang penyelenggara. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Gambaran Perencanaan Pelatihan Tenaga Kerja *Security* di PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang.

## METODE

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dan keterangan tentang suatu obyek yang menggambarkan apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* karena pengambilannya dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Jumlah warga belajar Pelatihan di PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang berjumlah 120 orang. Dari keseluruhan populasi maka persentase sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50% atau sejumlah 60 orang sampel dalam penelitian ini.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan angket yang disusun dengan menggunakan alternatif jawaban berupa skala *Likert* yang masing-masing butir setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (ST), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Angket dalam penelitian ini disusun dengan pernyataan item yang ditujukan kepada 60 orang sampel. Uji coba instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pemahaman responden terhadap instrumen yang dibuat. Selain itu uji coba instrumen merupakan sebuah tahapan dalam keseluruhan proses instruksi instrumen penelitian. Tahapan ini ditujukan untuk memastikan bahwa instrument dibuat dapat memenuhi fungsinya saat digunakan dalam penelitian. Hasil dari analisis uji coba instrumen, diperoleh bahwa semua item dinyatakan valid. Dari analisis validitas dapat diketahui bahwa masing-masing butir soal cukup valid. Hal itu dapat dilihat dari analisis  $r_{hitung}$  berada di atas  $r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$  (0,444). Sedangkan  $r_{hitung}$ -nya dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation* pada lampiran semuanya berada di atas  $r_{tabel}$ .

Analisis reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS (*Statistic Package and Service Solution*) Windows versi 16, dari hasil analisis tersebut nilai item butir soal cukup handal yaitu lebih besar dari  $r_{tabel}$  dari 20 paserta pelatihan yang dijadikan responden atau di luar sampel,  $r_{tabel} = 0,444$  sedangkan  $r_{hitung}$ -nya berada di atas 0,444. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan kejadian yang terlihat dengan perhitungan persentase.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Gambaran Identifikasi Perencanaan Pelatihan

Data tentang perencanaan pelatihan tenaga kerja *security* dengan sub variabel identifikasi melalui indikator: (1) lulus seleksi dalam kegiatan pendidikan dan latihan *security*; (2) Rangkaian tes tahap awal terdiri dari dengan tes fisik, tes kesehatan, dan kemampuan akademik; (3) Tes kemampuan akademik merupakan tes tentang pengetahuan umum, wawasan kebangsaan, matematika, dan kemampuan berbahasa; (4) Tes fisik terdiri dari tinggi dan berat badan yang ideal; (5) mengikuti pelatihan dengan kegiatan olahraga tiap hari; (6) Untuk mengikuti tes kejiwaan, peserta disarankan untuk mempelajari buku psikologi; (7) Melakukan tes wawancara untuk mengungkap tentang kepribadian calon peserta ; (8) Informasi pendaftaran peroleh dari website; (9) Pengisian formulir

pendaftaran dilakukan dengan bantuan bagian personalia; (10) Persyaratan administrasi dilengkapi dengan pengisian formulir dan legalisir bukti pendukung

Perencanaan pelatihan tenaga kerja *security* di PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang dari segi aspek identifikasi perencanaan di antaranya: lulus seleksi dalam kegiatan pendidikan dan latihan *security* (30%) responden menyatakan sangat setuju. Rangkaian tes tahap awal terdiri dari dengan tes fisik, tes kesehatan, dan kemampuan akademik (61,7%). Selanjutnya, responden menyatakan sangat setuju bahwa tes kemampuan akademik merupakan tes tentang pengetahuan umum, wawasan kebangsaan, matematika, dan kemampuan berbahasa (45%). Responden menyatakan sangat setuju bahwa persyaratan tes fisik adalah tinggi dan berat badan ideal (43,3%), kemudian responden menyatakan sangat setuju untuk mengikuti pelatihan dengan kegiatan olahraga tiap hari (50%). Responden juga menyatakan sangat setuju bahwa tes kesehatan jiwa dipersiapkan dengan mempelajari buku tes psikologi (53,3%). Responden menyatakan sangat setuju, tes wawancara merupakan tes yang diikuti untuk mengungkap tentang kepribadian (45%). Responden yang menyatakan sangat setuju untuk pernyataan tentang informasi pendaftaran diperoleh dari *website* adalah (41,7%). Selanjutnya responden yang menyatakan sangat setuju tentang pengisian formulir pendaftaran dilakukan dengan bantuan bagian personalia adalah (41,7%). Responden menyatakan sangat setuju bahwa persyaratan administrasi dilengkapi dengan pengisian formulir dan legalisir bukti pendukung (45%).

Data pada data tersebut menunjukkan rata-rata persentase perencanaan pelatihan tenaga kerja *security* di PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang dari aspek identifikasi perencanaan, yaitu (42,67%) responden menyatakan sangat setuju, (31,66%) responden menyatakan setuju, (17,01%) responden menyatakan kurang setuju, dan (5,68%) responden menyatakan tidak setuju. Identifikasi perencanaan pelatihan *security* di PT Andalan Mitra Kota Padang hampir separuh peserta melakukan persiapan dengan sungguh-sungguh untuk mengikuti pelatihan. Hal ini terlihat peserta pelatihan tenaga kerja *security* mengikuti pelatihan dengan memenuhi syarat pelatihan *security*.

### **Gambaran Prioritas Perencanaan Pelatihan**

Data tentang perencanaan pelatihan tenaga kerja *security* dengan sub variabel prioritas perencanaan pelatihan melalui indikator: (1) Jam pembelajaran menitikberatkan praktik ketimbang teori; (2) Kegiatan praktik dikelola pelatih dari kepolisian; (3) Kegiatan teori diselenggarakan melalui diskusi dan studi kasus persoalan pengamanan; (4) Pemusatan latihan tentang pengamanan perkantoran; (5) Keterampilan bela diri merupakan keterampilan dasar yang harus dimiliki; (6) Pengetahuan UU Kepolisian dipelajari dengan tutorial; (7) Praktik evakuasi kebakaran dan bencana alam; (8) Pemahaman lalu lintas dipelajari sebagai materi wajib; (9) Materi intelijen dasar dipelajari sebagai pengayaan; (10) Pengaturan, penjagaan, dan patroli wajib dikuasai setelah materi dasar pengamanan. Data tentang perencanaan pelatihan tenaga kerja *security* di PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang yang dilihat dalam aspek prioritas perencanaan pelatihan tenaga kerja *security* dengan indikator, dan terdiri dari 60 orang peserta sebagai responden dan 10 item pernyataan responden.

Jam pembelajaran pelatihan adalah menitikberatkan pada materi praktik ketimbang teori (45%) responden menyatakan sangat setuju, kegiatan praktik dikelola langsung oleh para pelatih dari kepolisian (45%) responden menyatakan sangat setuju, Kegiatan teori diselenggarakan melalui proses diskusi dan studi kasus tentang persoalan pengamanan (40%) responden menyatakan dengan sangat setuju, pemusatan latihan *security* adalah tentang pengamanan pada perkantoran (40%) responden menyatakan dengan sangat setuju, keterampilan bela diri merupakan keterampilan dasar yang harus dimiliki oleh para tenaga *security* (33,3%) responden menyatakan dengan sangat setuju, pengetahuan tentang undang-undang kepolisian dipelajari dengan metode tutorial (48,3%) responden menyatakan dengan sangat setuju, praktik evakuasi dilakukan utamanya tentang kasus kebakaran dan bencana alam (45%) responden menyatakan dengan sangat setuju, pemahaman lalu lintas dipelajari sebagai materi wajib yang harus dikuasai setiap anggota *security* (56,7%) responden menyatakan dengan sangat setuju, materi tentang intelijen dasar dipelajari sebagai materi pengayaan bagi para tenaga *security* (55%) responden menyatakan dengan sangat setuju, pengaturan, penjagaan, dan patroli wajib dikuasai oleh tenaga *security* setelah materi dasar pengamanan (46,7%) responden menyatakan dengan sangat setuju.

Rata-rata jawaban responden dalam hal penentuan prioritas yang dilakukan perusahaan terhadap peserta pelatihan bahwa (45,5%) responden menjawab sangat setuju, (32,84%) responden menjawab setuju, (16,32%) responden menjawab kurang setuju, dan (5,35%) responden menjawab tidak setuju. Penentuan prioritas perencanaan pelatihan tenaga kerja *security* di PT Andalan Mitra Kota Padang hampir separuh peserta pelatihan menyatakan suka dengan penyelenggaraan materi praktik dengan materi teori. Hal ini terlihat peserta pelatihan telah melakukan banyak kegiatan yang dilakukan saat pelatihan dan melakukan evaluasi praktik langsung.

## Pembahasan

### Gambaran Identifikasi Perencanaan Pelatihan

Data yang diperoleh dari angket terdapat temuan bahwa identifikasi perencanaan pelatihan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan terhadap peserta pelatihan kecenderungan peserta menyatakan sangat setuju. Hal ini terlihat dari pernyataan peserta bahwa hampir separuh peserta melakukan persiapan sungguh-sungguh untuk mengikuti pelatihan di PT Andalan Mitra Prestasi Kota.

Program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang merupakan salah satu program pengembangan sumber daya manusia. Program tersebut berguna dalam pembinaan dan pengembangan kemampuan personel di bidang jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup dan sebagai proses belajar memperoleh dan meningkatkan ketrampilan dalam waktu jangka pendek. Sumber daya manusia dapat diperoleh dengan baik dan dapat dimanfaatkan secara maksimal harus melalui proses perencanaan terlebih dahulu. Utamanya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (Irianto, 2001).

Semua pelatihan yang direncanakan harus dimulai dengan sebuah analisis mengenai kebutuhan pelatihan-keahlian serta kompetensi yang harus dikembangkan serta kesenjangan dalam pengetahuan atau keahlian yang perlu diisi. Sejalan dengan hal tersebut, Hardjana (2001) menambahkan bahwa proses identifikasi kebutuhan pelatihan ditanamkan ke dalam proses manajemen kinerja. Hal ini berkaitan dengan mengevaluasi kinerja dalam hubungannya dengan sasaran serta tuntutan atribut dan tingkat kompetensi dan atas dasar analisis ini memutuskan kebutuhan pelatihan mana yang harus dikerjakan untuk membawa peningkatan atau untuk mempersiapkan individu mengelola perubahan di masa depan.

Identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan memiliki kaitan erat dengan perencanaan. Perencanaan yang paling baik didahului dengan identifikasi kebutuhan dan sekurang-kurangnya terdiri dari lima manfaat yaitu: (1) berguna dalam penentuan dan pelaksanaan tugas di lapangan; (2) berguna untuk proses penyesuaian tertentu, seperti peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi; (3) berguna untuk kebutuhan perencanaan sumber daya manusia sehubungan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik kuantitas dan kualitas; (4) berguna sebagai sumber data dan informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat bagi perencanaan karir terkait dengan efisiensi kelembagaan; dan (5) berguna sebagai dasar penyusunan program kerja berikutnya, sebab perencanaan sangat berguna untuk penyusunan program kerja yang realistis (Simamora, 2001). Identifikasi kebutuhan yang dilakukan dalam tahapan perencanaan pelatihan menunjukkan bahwa peserta pelatihan telah memiliki pemahaman mengenai tes yang akan diikuti mulai dari tahapan tes fisik, tes kesehatan, dan kemampuan akademik.

### Gambaran Prioritas Perencanaan Pelatihan

Data yang diperoleh dari angket terdapat temuan bahwa prioritas perencanaan pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap peserta pelatihan kecenderungan peserta menyatakan sangat setuju. Data yang diperoleh di lapangan menyatakan sangat setuju. Hal ini terlihat hampir separuh peserta sudah memenuhi prioritas perencanaan pelatihan tenaga kerja *security* di PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang.

Prioritas kebutuhan pelatihan merupakan tahapan dalam perencanaan pelatihan. Menurut Uno (2011) dinyatakan bahwa tahapan perencanaan merupakan hubungan antara apa yang ada sekarang (*what is*) dengan bagaimana seharusnya (*what should be*) yang berhubungan dengan kebutuhan,

penentuan tujuan, prioritas, program dan alokasi sumber. Kaufman dalam Harjanto (2008) menyatakan bahwa perencanaan adalah suatu proyeksi tentang apa yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan yang bernilai meliputi elemen-elemen sebagai berikut: (1) mengidentifikasi dan mendokumentasikan kebutuhan; (2) menentukan kebutuhan-kebutuhan yang perlu diprioritaskan; (3) spesifikasi rinci hasil yang dicapai dari tiap kebutuhan yang diprioritaskan; (4) identifikasi persyaratan untuk mencapai tiap-tiap pilihan; (5) sekuensi hasil yang diperlukan untuk mencapai tiap-tiap pilihan; dan (6) identifikasi strategi alternatif yang mungkin dan alat atau *tools* untuk melengkapi tiap persyaratan dalam mencapai tiap kebutuhan, termasuk di dalamnya merinci keuntungan dan kerugian tiap strategi dan alat yang dipakai.

Kebutuhan belajar pelatihan adalah berhubungan dengan penentuan tentang materi pembelajaran dalam pelatihan yang pada dasarnya adalah sekumpulan keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai-nilai tertentu untuk mencapai tujuan pelatihan yang diharapkan. Karena tujuan pelatihan dirumuskan dan ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pelatihan yang dirasakan dan diajukan oleh (1) calon peserta pelatihan *security*, (2) PT Andalan Mitra Prestasi sebagai penyelenggara pelatihan, dan (3) masyarakat sebagai pihak yang merasakan layanan jasa *security*, maka materi pembelajaran harus bersumber pada kompetensi yang dirumuskan berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan.

Materi pembelajaran pada pelatihan *security* dapat disusun berdasar dua pendekatan, yaitu pendekatan konvensional dan pendekatan partisipatif. Pada pendekatan konvensional, titik berat materi pembelajaran pada umumnya diarahkan untuk menambah atau meningkatkan pengetahuan (*cognitive domain*). Materi pembelajaran telah dikemas rapi untuk digunakan hampir pada segala kondisi. Dengan kata lain materi pembelajaran mencakup keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai-nilai (*cognitive affective and psychomotoric domains*) yang cocok dengan kebutuhan pelatihan (Irianto, 2001). Dalam setiap materi pembelajaran, selain dibahas hal-hal yang berkaitan dengan pembahasan tentang bagaimana keterkaitan antara materi dengan tugas sehari-hari peserta pelatihan sebagai tenaga *security*.

Sedangkan, evaluasi hasil belajar difokuskan terhadap sejauh mana peserta pelatihan menguasai materi yang telah disampaikan. Pada pendekatan partisipatif, materi pembelajaran dititikberatkan pada bahan-bahan belajar yang mengacu pada upaya pembentukan, perubahan serta pematangan sikap serta perilaku peserta pelatihan (Hardjana, 2001). Kebutuhan pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dengan membandingkan antara tingkat pengetahuan dan kemampuan yang diharapkan dengan pengetahuan dan kemampuan yang senyatanya dimiliki oleh peserta pelatihan. Peserta pelatihan telah memiliki pemahaman jika lalu lintas dipelajari sebagai materi wajib yang harus dikuasai setiap anggota *security*.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari artikel ini, yaitu *pertama*, gambaran identifikasi perencanaan pelatihan *security* di PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang hampir separuh jumlah peserta pelatihan sudah melakukan persiapan untuk mengikuti pelatihan. Hal ini terlihat peserta pelatihan *security* mengikuti pelatihan dengan memenuhi syarat pelatihan *security*. *Kedua*, gambaran prioritas perencanaan pelatihan *security* di PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang hampir separuh sudah memenuhi prioritas perencanaan pelatihan. Hal ini terlihat peserta pelatihan telah melakukan banyak kegiatan yang dilakukan saat pelatihan dan melakukan evaluasi praktik langsung.

## DAFTAR RUJUKAN

- Awaluddin, A., & Hendra, H. (2018). Fungsi Manajemen dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tadulako Indonesia*, 2(1), 1–12. Retrieved from <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/pub/article/download/10037/7986>
- Dayati, U., & Rohmad, Z. (1992). *Pendidikan Orang Dewasa*. Malang: OPF IKIP Malang.

- Hamalik, O. (2015). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardjana. (2001). *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius.
- Harjanto. (2008). *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Irianto, J. (2001). *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan: Dari Analisis Kebutuhan sampai Evaluasi Program Pelatihan*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Istikomah. (2018). Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan (Studi Kasus di MAN Insan Cendekia Jambi). *HIKMAH: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 230–246. Retrieved from <http://ojs.staituankutambusai.ac.id/index.php/hikmah/article/download/98/69>
- Nadeak, B. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: UKI Press.
- Pamungkas, A. H. (2014). *Pengelolaan Pelatihan dalam Organisasi (Tinjauan Teori Pembelajaran Orang Dewasa)* (Makalah). Padang. Retrieved from [http://www.sumbarprov.go.id/images/1450027790-2\\_alim\\_harun.pdf](http://www.sumbarprov.go.id/images/1450027790-2_alim_harun.pdf)
- Presiden Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pub. L. No. 20 (2003). Indonesia. Retrieved from <https://www.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2012/10/UU20-2003-Sisdiknas.pdf>
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana, Djudju. (2001). *Pendidikan Luar Sekolah: Wawasan Sejarah Perkembangan, Falsafah & Teori Pendukung Asas*. Bandung: Falah Production.
- Sudjana, Djuju. (2010). *Manajemen Program Pendidikan: Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Suryono, Y., & Tohani, E. (2016). *Inovasi Pendidikan Nonformal*. Yogyakarta: Graha Cendekia. Retrieved from <http://staffnew.uny.ac.id/upload/130799881/pendidikan/Inovasi Pendidikan Nonformal.pdf>
- Uno, H. B. (2011). *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.