



MANAJEMEN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KETERAMPILAN TUTOR BAHASA ARAB DI HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI (HMPS) PENDIDIKAN BAHASA ARAB IAIN MADURA

Khoirul Anwar

Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia

khoirulfranco@gmail.com.

Keywords

Management
Programs,
Training,
Development

Abstract

The quality of the organization in general can be seen in the management applied in the organization. The better the program management that is applied, the better the quality of the person from an organization will be. So from this point of view, this research will reveal about the management of training programs and developing Arabic language tutor skills at the Arabic Language Education Study Program Student Association (HMPS) organization IAIN Madura. This research is qualitative descriptive research with a field research design (field research). The primary data are teaching staff/tutors in Arabic language training and development programs. While the secondary data is literature related to the research theme. The results of the study indicate that there are three aspects in the management of training and development programs, namely, pre-training which includes recruitment, needs analysis, formulating goals, compiling evaluation tools and schedules; training, namely the training process and post-training, namely the evaluation of the training program as a whole.

Kata Kunci

Manajemen
Program,
Pelatihan,
Pengembangan

Abstrak

Kualitas organisasi secara umum dapat dilihat dari manajemen yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Semakin baik manajemen program yang diterapkan maka akan semakin baik pula kualitas suatu organisasi. Penelitian ini akan mengungkapkan tentang pengelolaan program pelatihan dan pengembangan keterampilan tutor bahasa Arab pada organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Bahasa Arab (HMPS) IAIN Madura. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan desain penelitian lapangan (*field research*). Data primer adalah tenaga pengajar/tutor pada program pelatihan dan pengembangan bahasa Arab. Sedangkan data sekundernya adalah literatur yang berhubungan dengan tema penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga aspek dalam pengelolaan program pelatihan dan pengembangan, yaitu pra-pelatihan yang meliputi rekrutmen, analisis kebutuhan, perumusan tujuan, penyusunan alat evaluasi dan jadwal; pelatihan, yaitu proses pelatihan dan pasca pelatihan, yaitu evaluasi program pelatihan secara keseluruhan.



©Cognitive: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Bahasa Arab adalah salah satu bahasa internasional yang dipelajari di berbagai negara dan berhubungan erat dengan seluruh aspek dari kehidupan masyarakat di berbagai penjuru. Perkembangan zaman yang semakin maju ini menuntut pergeseran tujuan pembelajaran bahasa Arab menjadi lebih kontekstual dengan kondisinya. Seperti halnya di Indonesia, bahasa Arab telah mulai dipelajari dari berbagai jenjang pendidikan bahkan pada jenjang PAUD hingga jenjang PTN/S. Hal tersebut menjadi indikator atas upaya-upaya perbaikan mutu pendidikan bahasa Arab di masa sekarang (F. Noor, 2018:1-22)

Pelaksanaan pembelajaran bahasa Arab pada dasarnya dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam. *pertama*, pembelajaran bahasa Arab yang dilaksanakan pada periode yang panjang. Pola pembelajaran yang seperti ini biasa disebut sebagai pembelajaran intensif seperti pembelajaran di lembaga kursus dan prodi PBA atau yang serupa di PTN/S; *kedua*, pembelajaran bahasa Arab yang terkonstruksi dalam mata pelajaran sebagaimana dilaksanakan di sekolah-sekolah yang biasanya berlebihan Islam seperti MI, Mts, dan MA atau bahkan PTKIN yang salah satu materi umumnya adalah bahasa Arab. *ketiga*, pembelajaran bahasa Arab dalam kurun waktu tertentu.

Selain tiga jenis pembelajaran bahasa di atas, peningkatan dan pengembangan kepasitas dan kemampuan berbahasa Arab dapat pula dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan. Sebagai wahana yang memiliki fungsi untuk menjawab tantangan dan pengembangan sumberdaya manusia di era globalisasi ini pelatihan dan pengembangan menjadi sangat urgen untuk dilaksanakan. Oleh karena itu, dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat pada abad millennium ini kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja. Berangkat dari persepsi tersebut kita menyadari bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang fundamental untuk tenaga pendidik.

Secara umum tenaga pendidik baru pada dasarnya telah dibekali dengan kecakapan dasar yang dibutuhkan dalam mengajar atau mendidik. Sebagai suatu produk atau output dari suatu lembaga pendidikan yang dipersiapkan untuk mendidik, mereka lumrahnya telah mempunyai pengalaman hasil dari proses pembelajarannya. Meskipun demikian tidak bisa dikatakan sedikit dari mereka sebagai pendidik baru yang tidak memiliki keterampilan yang optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya selaku

pendidik. Bahkan kondisi serupa juga sering kali terjadi kepada pendidik yang sudah lama mengelola pembelajaran. Dengan kondisi yang demikian pelatihan dan pengembangan merupakan jalan keluar yang dapat ditempuh untuk memaksimalkan tanggung jawab pengajaran yang lebih baik di masa yang akan datang.

Terdapat dua orientasi fundamental dari program pelatihan dan pengembangan. *Pertama*, program pelatihan dan pengembangan dilaksanakan guna mengasah kapasitas dan kualitas pendidik. Pada fungsi tersebut program ini merupakan upaya memperbaiki kapasitas dan kualitas pendidik sebagai tanggung jawab mencerdaskan peserta didik. *Kedua*, program pelatihan dan pengembangan berorientasi untuk meningkatkan produktifitas, efektifitas dan kemampuan berkreasi pendidik (Marzuki, 2010:175). Efektifitas kerja dari peserta didik merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen pembelajaran sebab pada dasarnya setiap manusia memiliki potensi untuk menyerap pelajaran akan tetapi dengan target waktu atau batasan waktu tertentu, tidak semua siswa dapat menyerap seluruh materi. Maka dengan demikian, program pelatihan dan pengembangan dengan fungsi meningkatkan efektifitas kerja sebagai suatu *problem solving* dari permasalahan tersebut. Selain itu, pelatihan dan pengembangan dapat memiliki manfaat dalam menumbuhkan kreatifitas dan ide-ide segar dalam pembelajaran sehingga output dari pelatihan tersebut mampu mengelola pembelajaran dengan kreatif dan inovatif dengan mendapatkan suntikan ide-ide yang telah dilatih pada pelatihan tersebut.

Problematika tenaga pendidik atau tutor yang berkaitan dengan metode dan kualitas mengajar mereka pada dasarnya telah menjadi permasalahan yang umum dan hampir setiap institusi pendidikan pernah mengalami problematika tersebut. Salah satu problematika yang menarik untuk kita kaji dalam penelitian ini adalah problomatika tenaga pendidik atau tutor di lembaga Himpunan mahasiswa program studi (HMPS) Pendidikan Bahasa Arab IAIN Madura. Sebelum membahas permasalahan problematika yang dihadapi pendidik atau tutor di HMPS IAIN Madura terlebih dahulu perlu kiranya kita mengatahui tentang HMPS PBA IAIN Madura.

Himpunan mahasiswa program studi (HMPS) PBA IAIN Madura merupakan organisasi di bawah naungan prodi PBA di IAIN Madura. Organisasi ini bergerak untuk mengakomodir mahasiswa PBA dalam mengembangkan kapasitas dan kualitas bahasa Arab yang mereka miliki. Untuk menunjang pengetahuan dan kemampuan berbahasa

Arab dari mahasiswa pengurus organisasi tersebut menghadirkan beberapa tutor bahasa Arab yang diambil dari mahasiswa yang dianggap unggul dalam kepengurusan dan senioritas. Selain itu dalam pendalaman materi kuliah sebagaimana difasilitasi oleh HMPS PBA terkadang mengundang dosen yang kompeten di bidangnya. Akan tetapi meskipun telah dilakukan seleksi sedemikian rupa masih terdapat permasalahan yang dihadapi secara fundamental. Seperti efektifitas pembelajaran yang minim dan motivasi belajar para mahasiswa yang tidak memenuhi ekspektasi dari pengurus.

Dengan demikian sangat perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pendidik atau tutor guna menghasilkan metode pembelajaran dan pengorganisiran peserta didik yang lebih menarik sehingga diharapkan mampu memberikan efektifitas pembelajaran yang diharapkan. Selain permasalahan tersebut terdapat pula permasalahan yang lain yang dianggap mempengaruhi kualitas profesionalitas pendidik atau tutor. Berikut ini akan dikemukakan beberapa problem seputar pendidik atau tutor :

Pertama ; prosedur rekrutmen tenaga pendidik atau tutor bahasa Arab terkesan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya. Hal tersebut dapat dilihat pada proses penentuan terhadap tutor yang terkadang mengabaikan aspek kualitas mendidiknya. Mereka cenderung melihat apakah mereka memiliki pengetahuan yang cukup atau tidak tanpa memperhitungkan kemampuan mengelola atau mengorganisir kelas.

Kedua; model pelatihan yang selama ini dilaksanakan belum berhasil meningkatkan kemampuan atau kinerja pendidik atau tutor bahasa Arab di HMPS PBA IAIN Madura. Pelatihan tersebut cenderung bertendensi kepada penyampaian materi secara lisan oleh *trainer* dengan tanpa memiliki komunikasi yang cukup kepada peserta pelatihan.

Ketiga; pendampingan yang dilakukan oleh *trainer* belum dapat memberikan motivasi belajar pada peserta didik bahkan mereka cenderung mengabaikan dan sekedar formalitas menghadiri pembelajaran tersebut sebagai program yang harus diikuti.

Dengan demikian urgensi pelatihan dan pengembangan memberikan tawaran penting dalam upaya untuk meningkatkan kepasitas dan professional pendidik atau tutor di lembaga Himpunan mahasiswa program studi (HMPS) Pendidikan Bahasa Arab IAIN Madura, di samping kebermanfaatan pelatihan tidak hanya dapat dirasakan secara personal oleh tenaga pendidik atau tutor melainkan juga berimbang pada perbaikan lembaga atau organisasi yang mewadahi tenaga pendidik atau tutor tersebut.

Dengan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti program penelitian dan pengembangan yang diterapkan di HMPS PBA IAIN Madura. Adapun tujuan penelitian ini, peneliti berusaha mengungkap dan mendeskripsikan manajemen program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di HMPS PBA IAIN Madura.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan design penelitian lapangan (*field research*). Data primernya adalah tenaga pengajar/tutor dan peserta pelatihan serta pelaksana dari program pelatihan dan pengembangan bahasa Arab. Sedangkan data sekundernya adalah literatur-literatur yang berkaitan dengan tema penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada narasumber pelatihan dan pengembangan dan peserta kegiatan serta pelaksana kegiatan tersebut. Sedangkan observasi dan dokumentasi dilakukan untuk pengumpulan data tentang sumber daya, sarana prasarana, biaya dan proses pelatihan dan pengembangan. Setelah data penelitian terkumpul, dilakukan analisis data dengan teknik kualitatif deskriptif melalui tiga proses, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Manajemen Program Pelatihan dan Pengembangan Tutor Bahasa Arab

Keberadaan pendidik atau tutor dalam sebuah lembaga atau organisasi pendidikan merupakan suatu keniscayaan yang tidak bisa dihindari. Mereka merupakan sumber daya manusia yang dihasilkan dari proses seleksi yang telah ditentukan prosedurnya. Sebagai suatu entitas yang fundamental pendidik atau tutor seharusnya mendapatkan pelatihan dan pengembangan kualitas profesional untuk mempersiapkannya sebagai sumber daya manusia yang mampu bersaing dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Dengan demikian, lembaga pendidikan atau organisasi memiliki tanggung jawab untuk menyusun program-program yang sedapat mungkin dapat menghadirkan *problem solving* dari berbagai bentuk permasalahan-permasalahan yang dihadapi dan untuk mempersiapkan sumber daya yang kompeten di masa mendatang.

Dalam upaya meningkatkan kapasitas dan kualitas pendidik atau tutor Edward Saillis mengungkapkan beberapa hal yang harus dilaksanakan oleh manajer atau organizer dalam menjalankan menejemennya, yaktu; perbaikan terus menerus, menentukan standard mutu, perubahan kultur, perubahan organisasi dan mempertahankan hubungan baik sebagai bentuk teladan (Rusmini, 2017:94).

Salah satu program yang dapat dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidik sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman adalah melalui program pelatihan dan pengembangan. Program tersebut pada dasarnya berusaha untuk mendongkrak kemampuan/kapasitas pendidik atau tutor untuk terus berkembang menjadi lebih baik sehingga mereka juga dapat mengelola pembelajaran dengan lebih baik lagi dari sebelumnya.

Terdapat beberapa komponen yang harus diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan. Komponen tersebut merupakan unsur integral yang saling mempengaruhi satu sama lain dalam proses pelatihan dan pengembangan. Komponen-komponen itu antara lain: Memiliki tujuan yang logis dan jelas serta representasi dari upaya mengentaskan permasalahan yang dihadapi, Sasaran pelatihan merupakan objek yang dapat dijangkau, Kualifikasi *trainer* yang memadai, Relevansi antara tujuan pelatihan dan materi pelatihan, Metode pelatihan dan pengembangan yang kreatif dan sesuai dengan tingkatan peserta, Kualifikasi peserta harus sesuai dengan persyaratan kepesertaan sebagaimana ditetapkan oleh panitia (¹ Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:44).

B. Memiliki Tujuan

Tujuan merupakan suatu orientasi dari sebuah usaha. Dalam pelatihan tujuan utamanya adalah untuk mengatasi berbagai kekurangan atau kelemahan dari SDM, memutakhirkan keahlian, membantu memecahkan masalah operasional, memenuhi kebutuhan dan perkembangan pribadi dan membina peserta agar lebih produktif (Nurruli Fatur Rohmah, 2018:5).

Dalam menentukan tujuan pelatihan HMPS PBA IAIN Madura mengacu kepada visi-misi organisasi. Visi-misi tersebut merupakan suatu orientasi secara umum dari seluruh program organisasi selama satu periode tertentu. Selain itu yang menjadi acuan penentuan tujuan pelatihan adalah problematika organisasi yang sebelumnya telah

teridentifikasi. Dengan demikian tujuan pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan oleh HMPS PBA IAIN Madura adalah berusaha mewujudkan visi-misi lembaga organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusianya dengan menggandeng upaya *problem solving* atas permasalahan organisasi yang tengah terjadi.

C. Sasaran Pelatihan

Sasaran pelatihan dalam pelatihan ini merupakan objek pemberdayaan SDM yang terdiri dari para pengurus yang ditugaskan untuk mendampingi forum-forum pembelajaran bahasa arab yang dilaksanakan oleh HMPS PBA IAIN Madura.

Sebagai pendamping pembelajaran bahasa Arab mahasiswa pengurus tersebut diwajibkan untuk mengikuti pelatihan dan pengambangan untuk meningkatkan kualitasnya. Dengan demikian mereka merupakan sasaran pelatihan yang bersifat mutlak.

Selain itu terdapat sasaran pelatihan yang tidak bersifat wajib. Yakni seluruh pengurus yang tidak memiliki tanggung jawab sebagai pendamping pelatihan dan mahasiswa non-pengurus organisasi. Sasaran ini bertujuan agar terdapat koordinasi yang baik antara pengurus pendamping pembelajaran dengan peserta pembelajaran setelah mengikuti pelatihan tersebut.

D. Trainer

Trainer merupakan komponen yang sangat penting dalam pelatihan dimana ia bertanggung jawab secara penuh dalam proses pelatihan tersebut sehingga berhasil-tidaknya, menarik-tidaknya suatu pelatihan sangat bergantung kepada *trainer*.

Menurut Poon Teng Fat *trainer* yang baik adalah *trainer* yang dapat menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan menarik sehingga peserta pelatihan dapat menyerap informasi yang disampaikan (Poon Teng Fatt, 2003:13).

Trainer pelatihan yang dihadirkan HMPS PBA IAIN Madura merupakan *trainer* yang memiliki keahlian dalam bidang-bidangnya. Selain itu *trainer* tersebut harus mengetahui isu-isu terkini terkait kebahasa araban. Sehingga selain metode pengajaran yang baik terdapat pula informasi perkembangan bahasa Arab terkini. Salah satu *trainer* tersebut adalah bapak Makki Hasan yang merupakan salah satu anggota *Ittihadul Mudarris Lughat Arabiyah* (IMLA).

E. Metode Pelatihan

Metode dalam pembelajaran atau pelatihan merupakan komponen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan. Ketepatan penggunaan metode berimplikasi terhadap efektifitas dan efisiensi pelatihan. Avriana Wulandari dalam tulisannya menyebutkan bahwa metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan (Arviana Wulandari, 2020:3).

Metode pelatihan yang digunakan oleh HMPS PBA IAIN Madura merupakan gabungan dari beberapa metode. Sehingga pelaksanaan pelatihan tidak monoton dan lebih komunikatif. Penggunaan metode ini bertujuan untuk menyelaraskan antara materi pelatihan dan metode pelatihan.

Menurut Dessler pelatihan harus mengacu kepada metode yang digunakan untuk mendorong peserta mendapatkan keterampilan yang mereka butuhkan sebagai profesional (Garry Dessler, 2016:280).

F. Kualifikasi Peserta

Kualifikasi peserta merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh pelaksana pelatihan kepada peserta yang akan mendaftar dalam kegiatan pelatihan. Kualifikasi ini sangat penting untuk dilaksanakan untuk menyaring peserta dengan standard yang telah ditetapkan sehingga organizer dan *trainer* dapat menentukan materi, metode dan media yang tepat. Menurut Setiawan peserta pelatihan harus disaring melalui tahap seleksi dengan bersandar kepada kriteria-kriteria yang telah disepakati (Toni setiawan, 2012:119).

Kualifikasi peserta pelatihan yang diimplementasikan HMPS PBA IAIN Madura dinyatakan dalam bentuk persyaratan menjadi peserta pelatihan. Persyaratan tersebut baik merupakan data identitas diri, prodi, tingkatan semester. Selain itu terdapat kualifikasi tambahan yang bersifat tidak wajib seperti kemampuan bahasa Arab yang dibuktikan dengan tes TOAFEL atau riwayat pengalaman menjadi pendidik atau tutor.

Dengan demikian kualifikasi yang ditetapkan oleh HMPS PBA IAIN Madura dapat dilasifikasi dalam dua hal, yakni *pertama*, kualifikasi peserta pelatihan berupa persyaratan administratif yang berhubungan dengan data diri peserta seperti identitas

diri, prodi dan tingkatan semester. *Kedua*, kualifikasi peserta pelatihan berupa keterampilan, baik keterampilan berbahasa ataupun keterampilan profesional.

Selain komponen pelatihan yang sangat urgent diperhatikan terdapat pula perencanaan pelatihan. Dalam merencanakan program pelatihan dan pengembangan terdapat beberapa prinsip yang harus dijadikan rambu-rambu dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Mangkunegara berkenaan dengan prinsip perencanaan pelatihan dan pengembangan mengutip pendangan Mc. Gehee yang menuturkan bahwa prinsip-prinsip program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2008:51):

1. Tahapan materi pelatihan harus diberikan secara sistematis dan berkelanjutan satu sama lain.
2. Seluruh tahapan pelaksanaan program harus beriringan dengan orientasi yang hendak diinginkan.
3. Pengantar materi diharapkan dapat mendorong memotivasi dan minat mengikuti materi hingga setiap sesi berakhir.
4. Membangkitkan antusiasme yang positif dari peserta.
5. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

Komponen dan prinsip di atas merupakan suatu hal yang harus diperhatikan dalam proses pelatihan dan pengembangan kompetensi pendidik atau tutor. Sehingga dengan demikian pelaksanaan program tersebut dapat menghasilkan produk pendidik atau tutor yang lebih baik.

Dalam pelatihan dan pengembangan terdapat elemen yang sangat urgent keberadaannya. Elemen tersebut dikenal dengan organizer atau panitia. Organizer atau panitia dalam pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang sentral karena keberadaannya merupakan bagian penting dalam penentuan kualitas pelatihan baik secara fungsional individu ataupun organisasi.

Fungsi umum organizer atau panitia adalah sebagai manajer yang bertugas untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pelatihan dengan baik. Kemudian pada tahap operasional keberadaaan organizer adalah memenuhi segala macam bentuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan, memberikan kebijikan pelatihan dan prosedurnya, mengestimasikan anggaran, mempersiapkan materi, meneliti metode-metode pelatihan, menganalisis dan memperbaiki sistem pelatihan, mengembangkan

dan menerapkan administrasi pelatihan, menyiapkan peralatan dan fasilitas pelatihan (T Hani Handoko , 2010:107-108).

Adapun tahapan yang dilakukan organizer pelatihan dan pengembangan bahasa Arab di HMPS PBA IAIN Madura adalah sebagai berikut:

1. Melakukan Perekutan Peserta Pelatihan dan Pengembangan

Rekrutmen merupakan suatu proses penerimaan peserta baru dalam suatu organisasi atau program organisasi (Hasibuan, 2002:1). Dalam melakukan rekrutmen peserta, panitia pelaksana pelatihan dan pengembangan berpijak pada pedoman perekutan yang telah ditetapkan bersama, baik dari segi kualifikasi peserta yang berupa persyaratan dan ketentuan-ketentuan lain sebagai acuan penerimaan peserta pelatihan. Hal tersebut dilakukan sebagai acuan untuk menentukan komponen-komponen pelatihan yang lain seperti materi pelatihan dan metode yang sesuai dengan kriteria peserta pelatihan tersebut.

2. Analisis Kebutuhan dan Probabilitas Hambatan serta Menentukan Sumber Belajar

Analisis kebutuhan merupakan kegiatan mengolah data informasi yang berkaitan tentang segala macam kebutuhan belajar yang diperlukan oleh peserta atau lembaga. Kegiatan analisis ini merupakan tindak lanjut dari hasil temuan atas kebutuhan-kebutuhan objek pelatihan. Dengan demikian melalui kegiatan analisis ini dapat memetakkan semua masalah dan tantangan yang mungkin akan terjadi di masa mendatang yang harus segera diantisipasi oleh lembaga melalui program pelatihan dan pengembangan. Setelah menganalisis kebutuhan dan memprediksi hambatan yang mungkin terjadi, maka organizer sebagai pelaksana pelatihan menentukan materi-materi yang harus diberikan kepada peserta sebagai upaya pengembangan keterampilan dan pencegahan atas permasalahan yang akan datang yang kemudian diklasifikasikan dalam pelatihan dan pengembangan.

3. Menentukan dan Merumuskan Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Tujuan pelatihan yang dirumuskan akan menentukan penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan dari awal kegiatan sampai akhir kegiatan, dari pembuatan rencana pembelajaran sampai evaluasi hasil belajar.

Perumusan tujuan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh HMPS PBA IAIN Madura berlandaskan kepada latar belakang masalah yang tengah terjadi. Masalah tersebut merupakan hasil identifikasi penyelenggara atau organizer

terhadap fenomena pembelajaran bahasa Arab yang dilaksanakan oleh HMPS PBA. Selain berangkat dari fenomena permasalahan di lapangan pelatihan dan pengembangan ini bertujuan dalam upaya merealisasikan visi-misi dalam bentuk program pelatihan.

Sri Wardini mengatakan bahwa tujuan pembelajaran merupakan target pencapaian kolektif. Lebih lanjut W. James Popham dan Eva L. Baker memberikan dua kriteria yang harus dipenuhi dalam menentukan tujuan, yaitu (1). Preferensi nilai, dan (2). Analisis taksonomi (Hardiato, 2012:3).

Jika dilihat perumusan tujuan pelatihan dan pengembangan HMPS PBA IAIN Madura telah memenuhi dua kriteria sebagaimana yang dikatakan oleh James dan Baker. Prefelensi nilai yang terkandung dalam tujuan pelatihan tersebut merupakan upaya *problem solving* terhadap dinamika masalah yang terjadi. Sementara taksonomi perilakunya meliputi tiga ranah sekaligus yakni ranah kognitif, seperti aspek materi yang disampaikan; ranah afektif, seperti kemampuan menilai dan bekerja sama; dan ranah psikomotorik yakni kreatifitas peserta pelatihan dalam mengaplikasikan hasil pelatihannya.

4. Menyusun Alat Evaluasi

Alat evaluasi merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis dan hasil pelatihan. Dalam menyusun alat evaluasi ada beberapa langkah yang harus dilakukan yakni; menetukan materi, menyusun kisi, menyusun soal, menyusun lembar pengamatan dan rubrik (Sri Widarwati, 2014: 210). Sementara itu alat instrumen yang diterapkan di pelatihan ini berupa tes dengan mengikuti langkah-langkah sebagaimana diterangkan di atas. Selain evaluasi berupa tes terdapat pula evaluasi non-tes. Evaluasi ini lebih fleksibel dibanding dengan tes. Dalam menyusun evaluasi yang bersifat non tes *trainer* diberikan kebebasan untuk menguji peserta mengenai penguasaan materi yang disampaikan. Baik berupa pertanyaan lisan secara acak atau instruksi praktik hasil pelatihan.

Evaluasi pada dasarnya merupakan bagian dari pengawasan dalam fungsi manajemen. Nur Aziliah dan Danial Hilmi dalam artikelnya menyatakan bahwa pengawasan juga bisa diartikan sebagai proses pengukuran dan penilian (Nur Azilah Mar Dan Danial Hilmi, 2021:8). Dengan demikian penggunaan instrumen evaluasi tes dan non-tes pada program pelatihan HMPS PBA IAIN Madura adalah usaha

untuk mengawasi setiap proses pelatihan dari peserta. Meskipun penggunaan evaluasi tes dan non-tes berbeda secara instrumen, akan tetapi dalam pelaksanaannya dapat menghasilkan data yang saling melengkapi. Sehingga penilaian akhir dari program pelatihan tersebut bersumber dari data evaluasi yang komprehensif.

5. Menyusun *Schedule* Pelatihan dan Pengembangan

Pada tahap ini penyelenggara pelatihan dan pengembangan mengurutkan secara sistematis seluruh rangkaian aktifitas kegiatan dimulai dari pembukaan hingga penutupan acara. Pada tahap ini pula bahan belajar, media belajar, metode dan teknik pelatihan telah ditentukan dengan pertimbangan yang matang.

Penyusunan urutan kegiatan pada program pelatihan ini memperhatikan beberapa faktor, di antaranya adalah waktu pelatihan, materi pelatihan, fasilitas yang tersedia, jenis pelatihan, dan bahan pelatihan. Adapun materi dalam pelatihan dan pengembangan bahasa Arab HMPS PBA IAIN Madura ini adalah dapat diformat dalam bentuk silabus sebagai berikut:

Silabus materi pelatihan dan pengembangan pendidik/tutor bahasa Arab

No	Kompetensi	Materi
1	Memahami konsep umum tentang Metodologi Pembelajaran Bahasa Arab	<ul style="list-style-type: none"> • Pengertian metodelogi pembelajaran bahasa Arab • Urgensi metodelogi pembelajaran bahasa Arab • Level pembelajar dan pengajaran bahasa Arab
2	Memahami berbagai macam perspektif tentang pengajaran bahasa	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami definisi dan batasan-batasan antara pendekatan, metode, dan teknik • Dasar-dasar teoritis pengajaran bahasa Arab • Menguraikan perkembangan pengajaran bahasa Arab secara umum
3	Memahami berbagai macam metode dan pendekatan pengajaran bahasa	<ul style="list-style-type: none"> • Metode <i>qawai`id</i> dan terjemah • Metode <i>mubasyarah</i> (langsung) • Metode <i>qiraah</i> • Metode <i>iha`iyyah</i> • Metode <i>sam`iyah syafahiyyah</i> • Metode <i>intiqaiyah</i> • Pendekatan <i>ittishaliyyah</i>
4	Memahami teknik pembelajaran bahasa arab	<p>Teknik-teknik pembelajaran bahasa Arab: komponen dan keterampilannya</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pembelajaran <i>ashwat</i> • Pembelajaran <i>mufradat</i>

		<ul style="list-style-type: none"> • Pembelajaran <i>qawaid</i> • Pembelajaran <i>istima`</i> • Pembelajaran <i>kalam</i> • Pembelajaran <i>qira`ah</i> • Pembelajaran <i>kitabah</i>
5	Menguasai berbagai pola permainan bahasa Arab	<p>Pemilihan permainan bahasa dan penerapannya dalam pembelajaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permainan pembelajaran <i>ashwat</i> • Permainan pembelajaran <i>mufradat</i> • Permainan pembelajaran <i>qawa`id</i> • Permainan pembelajaran <i>istima`</i> • Permainan pembelajaran <i>kalam</i> • Permainan pembelajaran <i>qira`ah</i> • Permainan pembelajaran <i>kitabah</i>

6. Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan

Pada tahap implementasi program pelatihan dan pengembangan terjadi pola dialektika interaktif antara *trainer* pelatihan dan peserta pelatihan. Interaksi tersebut tidak hanya berupa dialektikal verbal atau ucapan melainkan praktek dari perwujudan materi yang disampaikan oleh *trainer*. Proses interaksi tersebut merupakan upaya yang dilakukan untuk menciptakan suatu pelatihan yang menyenangkan dan interaktif guna mencapai tujuan pelatihan yang ditetapkan.

Dalam pelatihan ini terdapat beberapa prinsip yang diterapkan untuk menciptakan pelatihan yang efektif. Prinsip tersebut antara lain prinsip partisipatif: artinya bahwa setiap individu dalam pelatihan merupakan suatu subjek yang aktif dalam menerima dan menanggapi materi pelatihan serta mewujudkannya dalam bentuk praktek; prinsip pengulangan: dalam menerapkan prinsip ini diharapkan peserta pelatihan mampu menangkap lebih banyak dan mendalam terhadap materi dan prakteknya; prinsip relevansi: yakni berupaya untuk menarik pelatihan pada kondisi kontekstual dari peserta didik; prinsip pengalihan dan umpan balik; yakni peserta pelatihan mampu menerima dan memberikan tanggapan secara subjektif.

Di lembaga organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) PBA IAIN Madura dalam pelatihan dan pengembangan yang dilakukan turut menghadirkan trainer yang ahli dalam bidangnya. Pelaksanaan pelatihan ini berjalan sesuai dengan runutan pelaksanaan yang telah ditentukan yakni dilaksanakan dalam kurun waktu dua hari dengan lima sesi materi sebagaimana tertera dalam silabus.

Pada hari pertama trlima sesi dan dalam jangka waktu dua hari. Untuk hari pertama trainer akan menyampaikan materi sebanyak tiga materi dan pada hari berikutnya dua materi sisanya. Setiap materi memiliki hubungan yang erat dengan materi yang sebelumnya sehingga peserta dituntut untuk memahami materi sejak dari awal. Sebelum materi tersebut disampaikan kepada peserta pelatihan, terlebih dahulu organizer/panitia berkonsultasi terlebih dahulu berkaitan dengan penyampaian materi dan memberikan informasi terkait fasilitas yang disediakan oleh panitia. Sehingga proses pelatihan berjalan dengan lancar.

7. Evaluasi Akhir

Evaluasi merupakan rangkaian kegiatan pada akhir proses pelatihan. Tahapan ini merupakan upaya yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pelatihan tersebut diterima oleh peserta pelatihan.

Melalui kegiatan evaluasi, trainer dapat mengukur sejauh mana efektifitas pelatihan bagi peserta sehingga dapat menghasilkan data konkret terkait dengan kemajuan kompetensi setiap peserta. Kegiatan evaluasi dalam pelatihan dan pengembangan tersebut berupa tes dan non-tes yang diberikan kepada setiap peserta. Evaluasi yang berupa tes berupa pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan materi yang telah disampaikan oleh pemateri. Evaluasi tersebut berorientasi kepada kognitif mereka. Selain evaluasi berupa tes, terdapat pula evaluasi non-tes dimana trainer akan menunjuk secara acak kepada peserta pelatihan untuk mempraktekkan hasil pemahaman mereka terhadap materi. Sementara itu organizer/panitia mempersiapkan segala bentuk keperluannya dan di saat yang bersamaan juga memantau sejauh mana peserta pelatihan mampu menyerap materi yang diberikan trainer. Hal tersebut dilakukan untuk dijadikan bahan acuan perbaikan pada pelatihan mendatang.

8. Evaluasi Program Pelatihan

Pada dasarnya kegiatan evaluasi ini program ini berorientasi untuk memilah setiap faktor yang memungkinkan untuk dipertahankan atau dieliminasi. Objek evaluasi program ini adalah seluruh proses pelatihan dan hasil pelatihan sehingga data evaluasi yang akan dihasilkan menunjukkan hasil yang konprehensif dan menjadi acuan pertimbangan secara keseluruhan.

Beberapa kriteria yang diperhatikan dalam evaluasi program pelatihan dan pengembangan oleh organizer/panitia antara lain:

- a. Ansusias peserta selama mengikuti pelatihan.
- b. Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
- c. Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan.
- d. Adanya hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti semakin efisiennya penggunaan waktu dalam mengajar, serta bertambahnya semangat tenaga pendidik melaksanakan proses belajar mengajar.

Suksesnya pelatihan ini tergambar pada kinerja perbaikan peserta pelatihan pada jengjang aktualisasinya dalam mengelola pembelajaran bahasa Arab bagi mahasiswa PBA di bawah naungan HMPS PBA IAIN Madura.

KESIMPULAN

Pengurus organisasi HMPS PBA IAIN Madura berperan sebagai manajer dalam program pelatihan dan pengembangan pendidik atau tutor bahasa Arab di HMPS IAIN Madura. Fungsi utama pengurus dalam program tersebut ada tiga aspek yakni, pra-pelatihan yang meliputi rektutmen, analisis kebutuhan, merumuskan tujuan, menyusun alat evaluasi dan *schedule*; pelatihan, yakni proses pelatihan dan pasca-pelatihan, yakni evaluasi program pelatihan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Wulandari, Arviana. (2020). *Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan Dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Value. Volume 15.

D. Hardiato. (2012). *Perencanaan pembelajaran dalam kerangka penyelenggaraan pelatihan*. Februari.

Dessler, Garry, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks

Fatt, Poon Teng, (2003). *A Method for trainer to examine teaching Feedvback .Management Reserch new*. Vol. 26.

Hasibuan, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

Mar, Nur Azilah Dan Danial Hilmi, (2021). *Manajemen Program Pembelajaran Bahasa Arab Pada Anak Prasekolah Yayasan Paud Sultan Qaimuddin Di Kendari*. jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan. Volume 9, No. 1, April.

Marzuki, M. Saleh. (2010). *Pendidikan Non Formal Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional Pelatihan dan Andragogi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Noor, F., (2018). Kurikulum Pembelajaran Bahasa Arabdi Perguruan Tinggi. *Arabiyatuna: Jurnal Bahasa Arab*, 2(1)

Rohmah, Nurruli Fatur, (2018). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, jurnal Intizam, Volume 2, nomor 1, oktober.

Rusmini, (2017). *peningkatan mutu sumber daya manusia melalui pendidikan karakter dan attitude*. Jurnal:Nur El-Islam. Volume 4. Nomor 2. Oktober.

Setiawan, Toni, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Platinium.

T Hani, Handoko. (2010), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

Widarwati, Sri. dkk. (2014). *Implementasi alat evaluasi menggambar busana di SMK swasta kelompok pariwisata kabupaten sleman*. Jurnal pendidikan teknologi dan kejuruan. Volume 22, nomor 2 Oktober.