

HUMAN PERFORMANCE TECHNOLOGY HPT, MODEL APLIKASI TERAKHIR DARI TEKNOLOGI PENDIDIKAN/PEMBELAJARAN DALAM PENDIDIKAN NONFORMAL

Iskandar Wiryokusumo
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Pendahuluan

"To day change is happening faster than ever before. Work environments, operations, job functions, and process are much more inter dependent" Yang dituntut adalah proses yang cepat, meningkatkan kualitas, dan harga produksi yang murah (Rosenberg, 1992). Inilah salah satu dasar alasan tentang pemanfaatan Teknologi Pembelajaran dalam dunia kerja. Karena kualitas yang diharapkan itu adalah performance yang dapat didesain antara lain model Teknologi.

Sebelumnya hal ini sudah tercetus dari pikiran Rummler dan Brache (1988), yang menyatakan bahwa perlunya bantuan strategi baru yang tepat, yang menggunakan prinsip teknologi. Dan dipilih Teknologi Pembelajaran, dalam dunia bisnis itu, karena prinsip-prinsip teknologi yang terkandung dalam TEP, yang dapat meningkatkan kualitas kinerja manusia. Menurut mereka "Human Performance Technology (HPT) is the tool bussines can use to enhance productivity and organisasional capability in a sustained and meaningful way. Combine with learning and instructional Technology, HPT provides a strategy for focusing directly on performance improvemant"

Dari apa yang disampaikan oleh Rosenberg tersebut diatas, tujuan pokok dari tuntutan jaman tersebut pada saat ini adalah peningkatan kualitas kinerja (quality performance improvement) sesuai dengan kebutuhan jaman, Kualitas kinerja semakin menjadi masalah, karena peningkatan tuntutan kebutuhan manusia, terutama dalam industri dan organisasi perusahaan.

Oleh karena itu, pada dasarnya HPT adalah kegiatan yang tidak lain "Human Performance Improvement" (HPI), yang juga dapat disebut sebagai "Human Performance Enhancemen" dan bahkan juga disebut "Human Performance Engineering" dan "Human performance Consulting" (ASTD Models,1989). Dari nama-nama tersebut akan semakin nampak ciri awalnya adalah (1). Performance improvement, (2). Performance Enhancement, (3). Performance engineering dan (4). Cosulting. Namun kesemuanya tekanannya pada "Quality Performance Improvement" (Peningkatan kualitas kinerja).

Khusus tentang "Quality Improvement", oleh Thomson dan Mabey (1994) dikatakan "...was a way meeting increased environmental pressure for enhance quality of products and services that was coming from a variety of resources "Dan Teknologi Pembelajaran dapat mengakomodasikan ide/ pikiran tersebut. hanya yang dikatakan kualitas ideal bagi pembelajaran adalah hasil/ prestasi belajar siswa.

Pokok Pikiran Human Performance Technology (HPT)

Telaah banyak pikiran/ pengertian yang dibuat dalam mendefinisikan HPT. Secara umum dasar pikirannya adalah seperti tujuan dan ciri dari teknologi itu sendiri, yakni memecahkan problem kinerja manusia (to solve the problems of human performer - Stolovitch,edt ,2006)

Ciri lain yang sejajar (Thomson dan Mabey,1994) adalah digunakannya prinsip ilmiah (science based), dengan menggunakan pertanggung jawaban jawab metodologi. Hal ini akan nampak pada pemilihan strategi intervensi, yang dilakukan dengan

mengutamakan ketelitian metodologi, yakni melalui pertimbangan-pertimbangan desain yang sesuai, dan antisipasi resiko yang mungkin terjadi, mempertimbangkan faktor pendukungnya dll. Perlakuan ini akan dijalankan karena sasarannya adalah perilaku manusia dewasa, yang perlu dihormati harga dirinya (self esteem).

Karakteristik lain dari HPT adalah dipergunakannya model-model analisis, seperti analisis kebutuhan, analisis sebab dan analisis kerja serta model recycling dari teori sistem.

Oleh karena itu kata-kata Teknologi dalam HPT adalah teknologi yang memperhatikan semua variabel yang mempengaruhi kehidupan manusia, mempertimbangkan semua latar sistemik tentang kinerja manusia (ISPI, 2004)

Lebih kongkrit lagi adalah 10 standar HPT yang dibuat oleh Brethower (2006), yang secara singkat meliputi (1). Fokus terhadap hasil, (2). Melihat situasi secara sistematis, (3). Hargai pekerjaan yang ada, (4). Partnership and collaboration, (5). Analisis kebutuhan, (6). Analisis kerja/ tempat kerja untuk mencari sebab/ faktor penyebab, (7). Pemecahannya melalui desain yang sesuai, (8). Kembangkan pemecahan yang dipilih, (9). Diimplementasikan, (10). Dievaluasi hasilnya.

Ciyung (2008) juga mengajukan karakteristik HPT, yang antara lain bahwa kinerja manusia perlu diperhatikan serius, empirik, berorientasi hasil, reaktif dan proaktif, pendekatan sistemik dan sistematik memilih/ mempertimbangkan strategi intervensi.

Kecenderungan Teknologi Pendidikan/Pembelajaran Saat Ini

Untuk melihat seberapa "keterkaitan" Teknologi Pendidikan dan pembelajaran, perlu dilihat kecenderungan (trends) kegiatan tersebut pada saat ini.

Ely (1998) sudah memprediksi kemana arah teknologi pendidikan/ pembelajaran saat itu. Ada 8 kecenderungan/ arah yang akan dituju dan yang mewarnai Teknologi Pendidikan yang akan datang. Ke 8 kecenderungan tersebut meliputi (1). penggunaan komputer, (2). Penggunaan Internet, (3.) Penggunaan Video, (4). Dukungan penggunaan Teknologi di sekolah-sekolah, (5). Pengembangan Belajar jarak jauh (6). Pemanfaatan Laptop dan "hand held computer" (7). Peningkatan kemampuan guru mempergunakan komputer, (8). Pemanfaatan Teknologi Instruksional oleh sekolah, perguruan tinggi dan masyarakat.

Dari apa yang diuraikan diatas, Ely mengakui secara sepintas pada trends yang ke 8, bahwa masyarakat (public sector) sudah memanfaatkan Teknologi Sekalipun tekanan dalam pembelajaran itu, khususnya desain pembelajaran.

The Association of Educational Communication and Technology (AECT), suatu non organisasi yang fokus pada Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran, yang didirikan sejak 1923 oleh NEA (National Educationa Assosiation) dan DAVI (Department of Audio Visual Instruction) tahun 1971 di AS, mulai memberi arah pemakaian prinsip-prinsip Teknologi Pembelajaran pada Pendidikan Non Formal. Kecenderungan ini nampak pada salah satu bagian dari Organisasi ini adalah Divisi Pelatihan dan Pendidikan Industrial. (Industrial Training and Education Devison) Divisi ini memberikan perhatian terhadap kegiatan-kegiatan pelatihan di lingkungan industri. Jadi pada trends berikutnya perhatian dari AECT yang terkenal bergerak dalam bidang Pendidikan Formal, juga mulai memasuki kedunia pendidikan non formal.

Organisasi lain yang sangat berkepentingan memberi perhatian khusus dalam masalah kinerja pada perusahaan dan industri, yaitu NSPI (National Society of Performsnce and Instruction, 1974), mulai secara langsung mengembangkan prinsip Teknologi Pendidikan/ Pembelajaran pada dunia kerja. Organisasi ini bergerak dengan prinsip-prinsip Teknologi Pembelajaran seperti "systematic process of analysis, try out

anc
hur
Per
Tel
Per
1. I
r
n
,
2. F
. d
K
3. L
se
(I
di
4. H
ke
be
"
5. H
da
6. Ti
pr
ad
1. Sa
ku
2. Ke
dis
3. Ke
kec
4. Ke
pro
Kelem
perusa
dari HI
1. HPT
2. Kar
3. HPT
4. HPT
5. Pela
Penutu
satu M
dalam F

and data based revision for identifying, developing, and implementing solution of human performance problems “.

Perbedaan dan Kesamaan Human Performance Technology (HPT) dengan Teknologi Pembelajaran

Sekalipun demikian tetap ada perbedaan dan kesamaan antara HPT dengan TEP. Perbedaan akan nampak dalam beberapa hal:

1. HPT mempergunakan Intervensi sebagai strategi penyelesaian masalah kinerja manusia yang dilakukan oleh pihak ketiga yang pakar/ interentor, tetapi TEP mempergunakan Sumber belajar sebagai solusi problem-problem belajar (AECT, 1974)
2. HPT mempergunakan Analisis Sebab (Cause Analysis, antara lain model Gilbert) disamping Analisis Kesenjangan, sedangkan TEP cukup atas dasar Analisis Kebutuhan (Need Assesment)
3. Dalam Intervensi, HPT mempergunakan 14 macam/ alternatif pemecahan masalah, sedang Pelatihan dan Coaching, adalah 2 dari 14 alternatif Intervensi tersebut (Deterline dan Rosenberg, 1992) Namun TEP tekanannya pada Pembelajaran, dengan 6 macam sumber belajar tidak ada alternatif lain.
4. HPT bergerak dibidang Pendidikan Non Formal, untuk menciptakan kinerja karyawan yang diharapkan, dan pertanyaan adalah orang-orang dewasa, yang berbeda dengan TEP peserta didiknya adalah anak-anak yang belum cukup “dewasa “
5. HPT memerlukan tenaga yang ahli, sebagai konsultan/ interventor, yang obyektif dan mengenal perusahaan/ industri, sedang TEP cukup ditangani oleh Guru
6. Titik ideal yang ingin dicapai dalam peningkatan kualitas adalah misi dan visi atau program yang akan dicapai oleh unit-unit kerja, namun pada TEP titik idealnya adalah tujuan pembelajaran yang disusun oleh guru/ kurikulum.

Di samping itu juga ada kesamaan-kesamaannya.

1. Sama-sama ingin meningkatkan kualitas peserta/ siswa, baik kualitas kinerja maupun kualitas hasil belajar, sekalipun pengertian kualitas berbeda.
2. Keduanya mempergunakan langkah-langkah desain pembelajaran yang sama, seperti disebut diatas
3. Keduanya bergerak dibidang pembentukan performance, sehingga ada kecenderungan bersifat Behavioristik.
4. Keduanya mengakui peran Teknologi, untuk menyelesaikan masalah (solving the problem of human being) yang dihadapi manusia

Kelemahan Human Performance Technology (HPT)

Sekalipun banyak kelebihan-kelebihan, karena sudah dipergunakan di perusahaan/ industri di AS, namun masih terdapat kesulitan dan kendala/ kelemahan dari HPT itu.

1. HPT bersifat perilaku (behavioristik) yang kurang manusiawi
2. Karena itu HPT kaku, mekanistik
3. HPT membutuhkan tenaga ahli yang obyektif, dengan kompetensi tertentu
4. HPT membutuhkan kesepakatan/ kolaborasi dari pihak-pihak terkait
5. Pelaksanaan HPT membutuhkan waktu, kesiapan mental/ mental readiness

Penutup

Dari uraian singkat diatas, dapatlah dinyatakan disini bahwa HPT adalah salah satu Model Aplikasi dari Teknologi Pembelajaran, Langkah-langkah yang diikuti dalam HPT untuk memecahkan problem kinerja manusia, tidak ada beda antara dengan

TEP. Sekalipun demikian tidak ditolak adanya beberapa perbedaan diantara keduanya, dan adanya kelemahan-kelemahan tertentu dari Model ini. Namun dimasa mendatang akan tampak semakin akrabnya antara HPT dan TEP, karena dukungan teknologi yang semakin kuat.

Daftar Referensi

- Brethower, ASTD conference on evaluating the payoff of management training, 2006
Ciyung, S. Y., Foundation of instructional and performance Technology, 2008
Deterline dan Rosenberg, Handbook of Human Performance Technology San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc 1992
Donald P. Ely, Trends in Educational Technology, 1996
Harold D Stolovich, Research and Theory to practice, Performance Improvement, 38/4, 2000.
James A. Persing, Edt., Handbook of Human Performance technology, 2002.
James D. Klein dan Eric J. Fox, Performance Improvement Competencies for Instructional Technologies, Technology Trends, 48/3, 2002
John N Turner, <http://johnrturnerhptresource.blogspot.com/> 2011/06/ human-performance-technology-hpt.html
Marc. J. Rosenberg, Training and Development Handbook, 1996
NSPI (National Society of Performance and Instruction, 1974)
Paul Settler, The Evolution of American Educational Technology, 2004
Rummler, G. A., and Branche, A B. (1995). Improving performance: How to manage the white space on the organization chart (2nd ed). San Francisco
Thomson & mabey, http://books.google.co.id/books/about/Developing_Human_Resources.html?id=vrhZAAAAAYAAJ&redir_esc=y
Wikipedia, http://en.wikipedia.org/wiki/Human_performance_technology
William J Rothwell, ASTD Model for Human Performance Improvement, 2002

PEN

pend
sisw:
tidak
benar
ilmu

formu
Baha:
ketun
di ata
merel
pende
perila
mendi
menja
meng
serta
meng

perlu
ceram
metod

Masala
1.