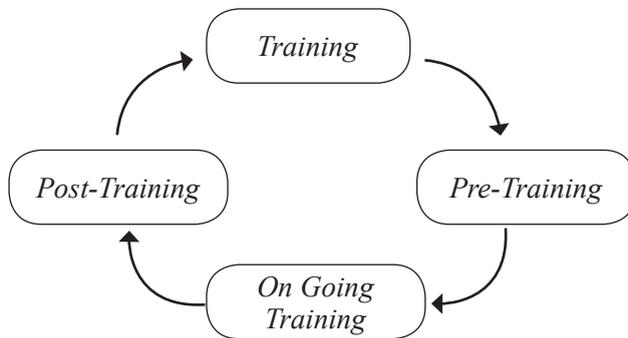


# BAB X

## SKEMA PELATIHAN

### A. Alur Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang sangat kompleks dan harus direncanakan dengan matang agar dapat memenuhi kebutuhan dan memberikan hasil yang benar. Pelaksanaan proses pelatihan biasanya dibagi menjadi tiga tahap. Tahapan tersebut adalah:



Gambar 10.1 Skema Pelatihan

#### 1. Pra Pelatihan (*Pre Training*)

Langkah-langkah dalam alur pra-pelatihan (*pre-training*) antara lain sebagai berikut;

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan adalah langkah pertama yang harus diambil. Perlu menggunakan metode ini untuk melihat sejauhmana pertanyaan yang ada sehingga dapat melatih berdasarkan kebutuhan yang ada dan menjawab kebutuhan tersebut. Teknik dan pendekatan yang digunakan melakukan *Training Need Assessment* yang sudah dijabarkan dalam penjelasan sebelumnya.

- b. Merumuskan sasaran/tujuan pelatihan, setelah merumuskan tujuan atau sasaran pelatihan dan melakukan penilaian kebutuhan, maka dapat ditentukan sasaran (*outcome*).
- c. Penyusunan materi rencana pelatihan merupakan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan yang disusun dalam bentuk rencana proses pelatihan. Memfokuskan pada metode pelatihan yang sesuai dengan tujuan kebutuhan, setelah pelatihan peserta dapat memperoleh peningkatan kemampuan yang dibutuhkan.

## 2. Pelaksanaan Pelatihan (*On Going Training*)

- a. Memilih dan menentukan metode

Dalam memilih dan menentukan metode suatu pelatihan itu tergantung pada banyak hal. Penyelenggara atau pengelola pelatihan harus mengetahui dan memahami semua metode pelatihan sehingga dapat memilih dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang ada.

- b. Memilih dan menentukan teknik pelatihan yang digunakan
- Teknik pelatihan yang digunakan tidak lepas dari metode pelatihan yang digunakan. Pada hakikatnya berbagai teknik dapat digunakan, pada intinya teknik pelatihan merupakan cara bagi para pelatih atau penyelenggara pelatihan untuk mengoptimalkan proses transformasi pengetahuan dan keterampilan menjadi peserta pelatihan. Tentunya berbagai pertimbangan dan rencana telah dibuat pada tahap sebelumnya.

## 3. Pasca-Pelatihan (*Post Training*)

Evaluasi pelatihan yang berfungsi untuk mengontrol proses dan hasil dari rencana pelatihan, untuk memastikan rencana pelatihan yang sistematis, efektif dan efisien. Evaluasi pelatihan merupakan proses pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan dalam

suatu rencana pelatihan. Dalam pelatihan evaluasi berfokus pada meninjau proses pelatihan dan menilai hasil pelatihan dan dampak pelatihan. Setelah melaksanakan rencana pelatihan, perlu dilakukan pemantauan terhadap hasil pelatihan untuk mengetahui sejauhmana tujuan pelatihan dapat dicapai. Dalam memantau hasil pelatihan harus dilakukan secara sistematis dengan tolak ukur yang meliputi reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.<sup>1</sup>

## **B. Desain Pelatihan**

Proses desain pelatihan mengacu pada pendekatan sistematis untuk merumuskan rencana pelatihan.<sup>2</sup> Desain pelatihan melibatkan penyusunan rencana pelatihan dengan mempertimbangkan aspek organisasi, pekerjaan dan pribadi.<sup>3</sup> Menurut Gagnon dan Collay (2001), istilah desain pelatihan mengacu pada keseluruhan struktur dan urutan atau sistem kegiatan pelatihan.<sup>4</sup> Selain itu, desain pelatihan dapat diartikan proses perencanaan yang sistematis sebelum pengembangan atau pelaksanaan kegiatan pelatihan. Konsep desain pelatihan diekspresikan dalam bentuk model. Model menggambarkan proses atau unit konseptual dengan komponen yang saling terkait. Model desain pelatihan adalah alat konseptual yang digunakan untuk menganalisis, merancang, menghasilkan,

---

<sup>1</sup> Budi Santoso, *op. cit.*, hal. 11-16

<sup>2</sup> Jesika Sela, Victor P.K. Lengkong, Irvan Trang, Pengaruh Kompetensi dan Desain Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Emba*, Vol. 6 No. 4, September, 2018, hal. 2371

<sup>3</sup> Eko Hariyanto, Ratno Purnomo, Icuk Rangga Bawono, Desain Pelatihan, Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor, dan *Self-Efficacy* Sebagai Faktor Penentu Keefektifan Transfer Pelatihan, *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 15 No. 2 Juli 2011, hal. 219

<sup>4</sup> Muhammad Ramdhan Fhathulloh, Mahmud Yusup, Nurhayati, Implementasi Guru Dalam Mendesain Proses Pembelajaran PAI, *Att hulab*, Vol. 2 No. 2, 2017, hal. 136

melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan atau rencana pelatihan. Di bawah ini ada beberapa model desain pelatihan sebagai berikut:

## 1. Model Kemp



Gambar 10.2 Model kemp

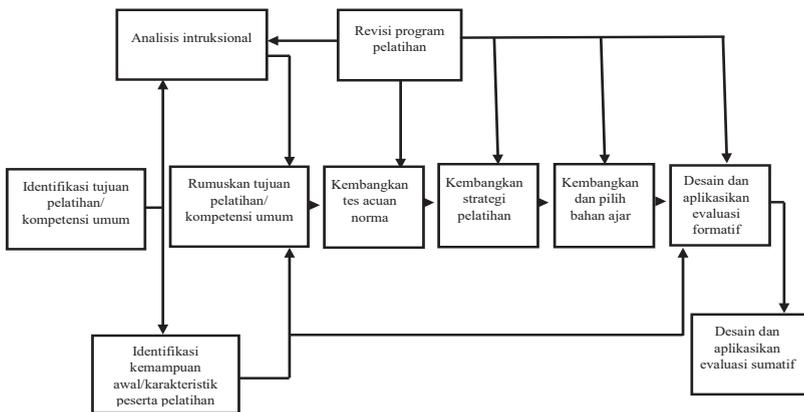
Model desain pelatihan yang dikembangkan oleh Kemp ini tidak ditentukan oleh komponen mana pelatih harus memulai, tetapi dari mana dapat ditentukan bahwa urutan komponen tetap tidak berubah dan setiap komponen perlu dimodifikasi untuk mencapai efek maksimum.<sup>5</sup>

## 2. Model Dick and Carey

Model ini termasuk ke dalam model yang berorientasi kepada proses. Saat merancang model pembelajaran Dick and Cery, harus terlebih dahulu menentukan tujuan pembelajaran secara umum. Sebelum menetapkan tujuan, model perlu menganalisis

<sup>5</sup> Wina Sanjaya, *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 711-712

pembelajaran dan terlebih dahulu menentukan kemampuan awal peserta. Selanjutnya perlu mengembangkan strategi pembelajaran dengan harapan dapat mencapai tujuan terbaik, kemudian menulis bahan ajar berdasarkan tujuan tersebut. Tahap terakhir dari perancangan adalah melakukan penilaian, yaitu membentuk evaluasi dan ringkasan evaluasi.<sup>6</sup> Berikut *flow chart* desain pelatihan yang dikembangkan oleh Dick and Carey.



Gambar 10.3 Model Dick and Carey

- a. Identifikasi tujuan pelatihan, menerapkan model desain pelatihan, yang akan menentukan kemampuan atau kapabilitas yang perlu dimiliki peserta setelah mengikuti pelatihan.
- b. *Analysis instructional*, prosedur dalam menentukan keterampilan dan pengetahuan yang relevan yang dibutuhkan peserta pelatihan untuk mencapai kemampuan atau tujuan pelatihan. Dalam melakukan analisis instruksional, perlu melakukan beberapa langkah untuk mengetahui pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki peserta pelatihan setelah mengikuti kegiatan pelatihan.

<sup>6</sup> *Ibid.*, hal. 75.

- c. Analisis peserta pelatihan dan konteks, meliputi kondisi yang terkait dengan keterampilan yang dipelajari dan situasi yang dihadapi peserta pelatihan. Sedangkan analisis terhadap karakteristik peserta pelatihan meliputi kemampuan aktual, gaya belajar dan perilaku pada peserta pelatihan. Mengidentifikasi secara akurat karakteristik peserta yang akan dipelajari dapat membantu merancang rencana pelatihan untuk memilih dan menentukan strategi pelatihan yang akan digunakan.
- d. Dalam desain sistem pelatihan perlu dikembangkan kemampuan atau tujuan pelatihan spesifik atau *instruksional objektif* yang perlu dikuasai oleh peserta pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan yang bersifat umum (*instructional goal*).
- e. Mengembangkan alat atau instrumen penilaian, mampu mengukur pencapaian hasil pelatihan peserta pelatihan. Biasanya disebut dengan evaluasi hasil pelatihan. Untuk menentukan instrumen evaluasi yang digunakan, instrumen harus dapat mengukur realisasi hasil pelatihan di antara peserta pelatihan dalam mencapai tujuan pelatihan yang telah direncanakan.
- f. Mengembangkan strategi pelatihan dalam pengimplementasian kegiatan pelatihan adalah kegiatan pra pelatihan, pengenalan materi pelatihan dan tindak lanjut dari kegiatan pelatihan. Strategi yang tepat perlu dilakukan dalam mendesain kegiatan pelatihan adalah interaksi saat kegiatan pelatihan dan penggunaan media dalam kegiatan pelatihan.
- g. Penggunaan bahan ajar sebagai media pembelajaran yang digunakan dalam penyampaian informasi kepada peserta pelatihan.

- h. Merancang dan melaksanakan evaluasi formatif dan sumatif. Evaluasi formatif merupakan proses dalam mengumpulkan data yang terkait dengan kekuatan dan kelemahan program pelatihan. Hasilnya penilaian dapat digunakan sebagai masukan untuk memperbaiki dan meningkatkan program pelatihan selanjutnya. Selanjutnya dilakukan evaluasi sumatif dilakukan sesuai dengan standar yang digunakan oleh evaluator. Evaluasi sumatif tidak melibatkan perancang rencana pelatihan, tetapi penilai independen.
- i. Melakukan revisi terhadap program pelatihan, hal yang dilakukan pada tahap ini meringkas dan menafsirkan data yang diperoleh dalam proses evaluasi formatif untuk mengidentifikasi kelemahan dalam kegiatan program pelatihan.

### 3. Model ASSURE

Sharpm E. Smaldino, James D. Russel, Robert Heinich, dan Michael Molenda mengemukakan sebuah model desain sistem pembelajaran yang disebut model ASSURE. Model ini dalam kegiatan pembelajaran menggunakan media dan teknologi. Model ASSURE berfokus pada pembelajaran yang direncanakan untuk situasi pembelajaran kelas yang sebenarnya.<sup>7</sup> Pada gambar merupakan langkah-langkah kegiatan yang perlu dilakukan dalam mendesain sistem pembelajaran dengan model ASSURE

---

<sup>7</sup> Asmadawati, *Desain Pembelajaran Agama Islam*, (Padang: Multicipta, 2012), hal. 198-199

### **A** *Analyze Learners*

---

- Analisis karakteristik peserta pelatihan

### **S** *States Objectives*

---

- Menetapkan tujuan pelatihan

### **S** *Select Methods, Media, And Material*

---

- Seleksi media, metode dan bahan ajar

### **U** *Utilize Media And Materials*

---

- Memanfaatkan bahan ajar

### **R** *Require Learner Participation*

---

- Melibatkan peserta dalam proses pelatihan

### **E** *Evaluate And Revise*

---

- Evaluasi dan revisi

Menurut Heinich (2005) model ASSURE terdiri atas enam langkah kegiatan yaitu sebagai berikut:

a. *Analyze Learners*

Media pelatihan yang digunakan secara baik akan disesuaikan dengan ciri-ciri peserta pelatihan, isi dari materi, dan bahan ajar itu sendiri. Selain itu, tiga hal penting dalam mengenali pelajar yang sesuai berdasarkan ciri-ciri umum, keterampilan awal, dan gaya belajar.

b. *States Objectives*

Dalam hal ini tahap-tahap ketika menentukan tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan akan menginformasikan apakah individu telah mempelajari materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan. Tujuan harus difokuskan kepada pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang baru untuk dipelajari.

c. *Select Methods, Media, and Material*

Pemilihan metode memiliki tiga hal penting yang perlu

diperhatikan yaitu, menentukan metode yang sesuai dengan kegiatan pelatihan, selanjutnya memilih media yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan terakhir memilih atau mendesain media yang telah ditentukan.

d. *Utilize Media and Materials*

Dalam penggunaan media dan bahan terdapat lima langkah yang tepat yaitu, *preview* bahan, sedia bahan, sediakan persekitaran, pelajar dan pengalaman pelatihan.

e. *Require Learner Participation*

Peserta pelatihan perlu dilibatkan kedalam aktivitas pelatihan seperti memecahkan masalah, simulasi, kuis atau presentasi, agar menumbuhkan partisipasi pelajar yang efektif.

f. *Evaluate and Revise*

Perlu dilakukan evaluasi terhadap media pelatihan yang ada untuk menguji efektivitas dan dampak dari pelatihan tersebut. Asesmen yang melibatkan banyak aspek, antara lain penilaian kinerja siswa, pelatihan yang dilakukan, pemilihan metode dan media, kualitas media, dan penggunaan pelatih.

#### 4. Model ADDIE

Model ADDIE adalah model desain yang digunakan untuk menghasilkan berbagai macam sistem pembelajaran, seperti desain sistem pelatihan dan kursus sekolah.<sup>8</sup> Fungsi model ini menjadi pedoman untuk membangun sarana dan prasarana perencanaan pelatihan yang efektif, dinamis dan mendukung. Komponen Model ADDIE antara lain;

- a. *Analysis*, pada tahap ini merupakan proses menganalisis apa yang akan dipelajari peserta pelatihan dalam mengidentifikasi masalah, kebutuhan pelatihan dan tugas.

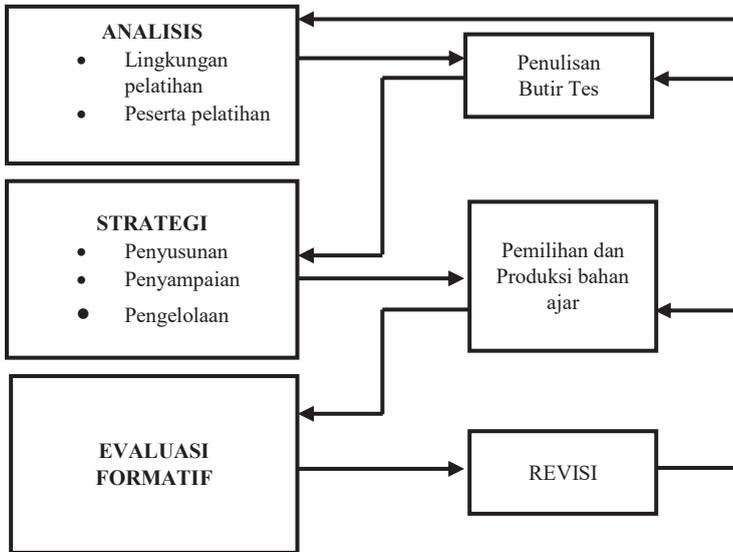
---

<sup>8</sup> Muhammad Rahman dan Sofan Amari, *Strategi dan Desain Pengembangan Sistem Pembelajaran*, (Jakarta: Pustakaraya, 2013), hal. 202

- b. *Design*, pada tahap ini mendesain kegiatan pelatihan menggunakan model ini, hal pertama yang dilakukan merumuskan tujuan pelatihan. Kedua, menyusun tes berdasarkan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketiga, tentukan strategi pelatihan yang tepat untuk mencapai tujuan pelatihan. Dalam hal ini, dapat memilih dan menentukan metode serta media yang paling relevan. Di samping itu, juga harus mempertimbangkan sumber-sumber pendukung lainnya.
- c. *Development*, pada tahap ini proses mewujudkan *design* atau rancangan. Lingkungan pelatihan tahap lain yang akan mendukung proses pelatihan. Langkah penting dalam tahap pengembangan adalah uji coba sebelum diimplementasikan.
- d. *Implementasi*, pada tahap ini langkah konkret untuk mengimplementasikan sistem pelatihan yang sedang dibuat. Semua konten yang dikembangkan diatur sedemikian rupa sesuai peran atau fungsinya sehingga dapat diimplementasikan. Langkah ini biasanya terkait dengan pelaksanaan rencana pembelajaran itu sendiri. Langkah ini berarti memberikan materi pembelajaran dari pelatih kepada peserta pelatihan.
- e. *Evaluation*, pada tahap ini dilakukan untuk memberi nilai terhadap program pembelajaran apakah berhasil sesuai dengan tujuan awal atau tidak. Evaluasi dapat dilakukan sepanjang pelaksanaan kelima sistem dalam model ADDIE.

## 5. Model Smith dan Ragan

Model desain pelatihan Smith dan Ragan (2003) memiliki kecenderungan untuk mengimplementasikan teori pelatihan kognitif. Hampir semua langkah proses dalam model ini difokuskan pada desain strategi pelatihan.



Gambar 10.4 Model smith dan ragan

Langkah-langkah model Smith dan Ragan:

a. Analisis

- Analisis lingkungan pelatihan, meliputi prosedur dalam menetapkan kebutuhan proses pelatihan dan lingkungan tempat pelatihan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui dan mengidentifikasi masalah-masalah dalam pelatihan.
- Analisis karakteristik peserta pelatihan, meliputi identifikasi dan penentuan karakteristik peserta pelatihan terhadap aktivitas atau prosedur pelatihan, dalam menempuh proses pelatihan yang telah didesain. Karakteristik meliputi sosial ekonomi, penguasaan materi, dan gaya belajar (auditori, visual, dan kinestetik).

- b. Penulisan butir tes, tahap ini untuk menilai apakah kegiatan pelatihan yang disusun dapat membantu peserta pelatihan dalam mencapai kompetensi dan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan.

- c. Strategi, pada tahap ini menentukan proses kegiatan pelatihan dari mulai penyusunan, penyampaian, dan pengelolaan. Menentukan strategi pelatihan dilakukan untuk membantu peserta pelatihan dalam mencapai hasil yang optimal.
- d. Pemilihan dan produksi bahan ajar. Pada tahap ini adanya proses dalam menyalurkan desain pelatihan ke dalam bahan ajar. Program pelatihan merupakan *output* dari desain pelatihan yang mencakup kompetensi dan tujuan, metode, media, strategi, isi materi pelatihan dan evaluasi hasil pelatihan.
- e. Melaksanakan evaluasi formatif, pada tahap ini menentukan kelemahan dari bahan ajar yang telah dibuat. yang selanjutnya akan direvisi untuk menjadi program pelatihan yang efektif, efisien, dan menarik.