

BAB V

MEKANISME PELATIHAN

A. Pendekatan Dalam Pelatihan

Pendekatan sudut pandang dasar dari berbagai hal. Cara pelatihan dapat dijelaskan sebagai pandangan kita tentang proses pelatihan, yaitu melihat proses yang terjadi, proses yang masih bersifat sangat umum dan merupakan dasar dari suatu metode pelatihan dengan cakupan teoritis tertentu. Program pelatihan harus jelas bagi, pelatih (*trainer*), peserta pelatihan, dan evaluator. Dalam penyelenggaraan pelatihan, tidak satupun pendekatan yang paling baik, semuanya tergantung pada kebutuhan pelatihan. Menurut Rama, Etling & Bowen, pendekatan pelatihan meliputi 3 jenis yaitu:

1. Pendekatan tradisional (*the traditional approach*)

Model pendekatan ini adalah campur tangan (intervensi) yang dilakukan staf pelatihan. Semua tujuan, konten, teknik pengajaran, penugasan, rencana pembelajaran, motivasi, tes dan evaluasi dirancang oleh staf pelatihann.

2. Pendekatan pengalaman (*the experiential approach*)

Dalam pendekatan ini, menekankan situasi aktual atau simulasi pekerjaan yang akan dilibatkan oleh peserta pelatihan. Pelatih menggabungkan pengalaman untuk menjadikan peserta pelatihan efektif dan dapat mempengaruhi proses pelatihan. Peran pelatih hanya sebagai fasilitator, peserta pelatihan yang harus aktif belajar. Dalam metode ini, karyawan dianggap sudah memiliki kemampuan awal sehingga diperlukan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar lebih matang dalam bekerja.

3. Pendekatan berbasis kerja (*the performance based approach*)

Pendekatan ini dengan menekankan kemahiran pada keterampilan yang dapat dikuasai di tempat kerja, metode ini ditinjau berdasarkan realisasi kemahiran.¹

Selain pendekatan di atas, ada beberapa jenis pendekatan pelatihan secara umum yaitu, pendekatan kontekstual, pendekatan konstruktivisme, pendekatan efektif, pendekatan pedagogi, dan pendekatan andragogi yang akan dibahas dalam bab pendekatan pelatihan selanjutnya.²

B. Teknik Pelatihan

Menurut Gerlach dan Ely teknik adalah suatu cara, alat atau media yang digunakan oleh pengajar atau pelatih untuk memandu kegiatan peserta menuju tujuan yang ingin dicapai.³ Teknik pelatihan dapat dijelaskan sebagai cara pelatih (*trainer*) menerapkan metode pelatihan secara spesifik. Saat melaksanakan pelatihan, tidak ada teknik pelatihan yang terbaik. Semuanya tergantung situasi dan kondisi yang diperlukan untuk memilih teknik pelatihan ditentukan oleh banyak hal seperti dikemukakan William B. Werther (1989) “tidak ada teknik pelatihan yang baik. Teknik yang baik tergantung pada keefektifan biaya, isi pelatihan yang diperlukan, prinsip pembelajaran, fasilitas yang sesuai, kemampuan dan preferensi peserta serta kemampuan dan preferensi pelatih”⁴

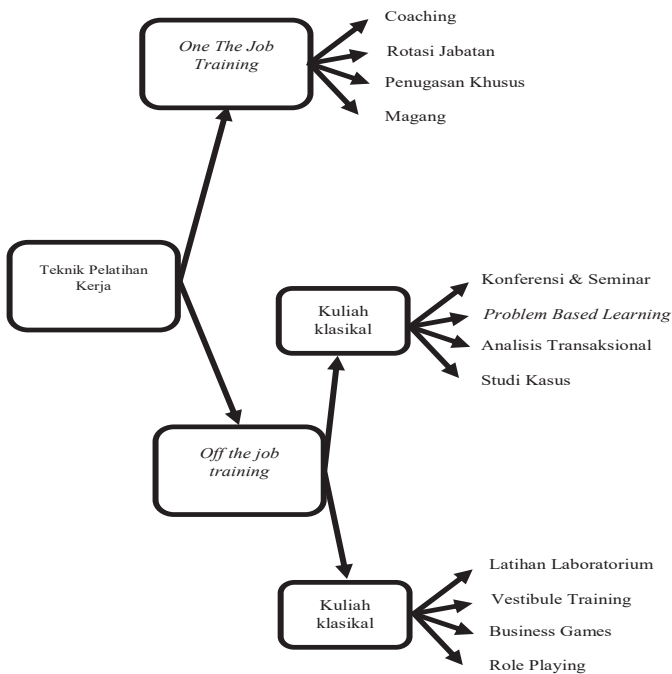
¹ Anan Sutisna, Pengembangan Model Pelatihan Berbasis Kinerja Untuk Peningkatan Kompetensi Tutor Paket C, *Jurnal Ilmiah Visi PTK-PNF*, Vol. 4 No. 2, Desember, 2009, hal. 137

² Budi Santoso, *Skema dan Mekanisme Pelatihan: Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*, (Jakarta: Terangi, 2010), hal. 27-33

³ Hamzah B Uno, *Model Pembelajaran: Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 2

⁴ Heru Setiawan, Manajemen Pelatihan, *Jurnal Aktualita*, Vol. 9 Edisi 1, Desember, 2018, hal. 41

Sondang P. Siagian (1994) memastikan kesesuaian teknologi pelatihan yang digunakan akan tergantung pada berbagai pertimbangan seperti pendanaan, materi, ketersediaan fasilitas tertentu, preferensi kemampuan peserta, preferensi kemampuan pelatih, dan prinsip pembelajaran yang akan diterapkan.⁵ Namun, dalam pelatihan, manajer harus memahami dan memahami semua metode dan teknik yang paling sesuai untuk digunakan sesuai dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang ada. Berikut ini adalah beberapa teknik yang umum digunakan dalam pelatihan kerja ialah *on the job training* (metode praktis) dan *off the job training* (teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi).⁶



Gambar 5.1 Grafik Teknik Pelatihan Kerja

⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Bumi Aksara, 1996), hal. 192

⁶ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Grasindo, 2005), hal. 186

C. Metode Pelatihan

Metode didefinisikan sebagai cara teratur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan, atau cara kerja sistematis untuk mempromosikan realisasi suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.⁷ Metode pelatihan menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu pelatihan. Metode selalu berurusan dengan cara, sistem dan tujuan yang hendak dicapai. Metode yang dapat digunakan hendak disesuaikan tergantung pada tujuannya. Sasaran dan tujuan yang berbeda akan mempengaruhi pilihan metode yang berbeda. Ada banyak metode yang dapat dipilih dalam kegiatan pelatihan. Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan kinerja.⁸ Metode pelatihan menurut Neo (2005) ada tiga bentuk ialah metode presentasi (*presentation methods*), metode langsung (*hands on methods*), metode pembelajaran kelompok (*group learning methods*).⁹ Sedangkan metode pelatihan dalam dunia kerja dikelompokkan oleh Andrew E. Sekula menjadi 6 metode pelatihan tersebut adalah *on the job training methods*, metode *vestibule*, metode demonstrasi, metode simulasi, *apprenticeship methods*, metode ruang kelas.

Jika dalam bidang pengembangan sumber daya ada beberapa metode yang sudah disebutkan di atas, maka dalam latihan kepemimpinan ada banyak metode yang bisa digunakan. Secara umum, dalam pelatihan kepemimpinan orang akan menggunakan metode berikut ini, di antaranya adalah metode seminar, metode kerja kelompok, metode kerja lapangan, metode sumbang saran/curah pendapat, metode penemuan (*discovery*), metode eksperimen,

⁷ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), hal. 147

⁸ T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), hal. 110.

⁹ Felik Sad Windu Wisnu Broto, *Modul Latihan Kepimpinan Tingkat Dasar Metode AR*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020). hal. 19

metode bermain peran (*role playing*), metode *inquiry*, metode *problem solving*, metode karyawisata, metode tanya jawab, metode *quantum*, metode diskusi, metode praktik, metode permainan, metode *brainwashing* (cuci otak), *brainstorming* (curah pendapat), dan *online learning*. Dalam pemilihan metode pelatihan tergantung pada kebutuhan. Tidak ada metode yang dinilai paling baik. Namun setidaknya dalam penggunaan metode tersebut ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Efektivitas biaya (*cost-effectiveness*)
2. Isi program yang dikehendaki (*desired program content*)
3. Kelayakan fasilitas-fasilitas (*appropriateness of the facilities*)
4. Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih (*trainer preferences and capabilities*)
5. Prinsip-prinsip belajar (*learning principles*)

Berdasarkan uraian di atas, organisasi hendaknya dapat menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Hal tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan tujuan yang bermanfaat. Semua metode yang telah disebutkan di atas akan dibahas dalam bab metode pelatihan selanjutnya.

D. Kelengkapan (*Tools*) Pelatihan

1. Modul

Modul merupakan prosedur organisasi dalam proses pengajaran, dan strukturnya memungkinkan peserta didik untuk belajar secara sistematis dan langkah demi langkah untuk mencapai kemampuan yang dibutuhkan. Modul merupakan alat pembelajaran yang berisi materi, metode, batasan materi pembelajaran, uraian kegiatan pembelajaran, latihan dan metode penilaian yang dirancang secara sistematis dan menarik untuk mencapai kemampuan yang diharapkan

dan dapat digunakan secara mandiri.¹⁰ Menurut B.P. Sitepu, modul memiliki lima karakteristik umum antara lain:

- a. Belajar mandiri (*self instruction*), struktur modul ini memungkinkan peserta untuk memahami sendiri.
- b. Utuh (*self contained*), merupakan semua materi yang dipelajari dari satu unit kompetensi atau subkompetensi yang dipelajari dalam satu modul secara utuh.
- c. Berdiri sendiri (*stand alone*), modul yang dikembangkan yang tidak harus menggunakan media lain untuk pembelajaran serta mendistribusikan dalam modul.
- d. Adaptif (*adaptive*), modul dapat beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- e. Akrab dengan pemakainya (*user friendly*), modul hendaknya harus mudah digunakan oleh semua peserta. Peran modul mudah dipelajari, dioperasikan, dan dipahami. Bahasa yang digunakan bersifat universal dan mudah dimengerti.¹¹

2. Desain Tempat Pelatihan

Berikut yang harus diperhatikan dalam menyusun suatu desain program kegiatan pelatihan antara lain;

- a. Tempat pelatihan memungkinkan peserta untuk berinteraksi dengan nyaman dan bebas.
- b. Ruang yang memadai untuk peserta, media dan fasilitas pelatihan lainnya.

¹⁰ Cecep Kustandi, *Pengembangan Media Pembelajaran: Kinsey & Aplikasi Pengembangan Media Pembelajaran Bagi Pendidik di Sekolah dan Masyarakat*, (Jakarta: Kencana, 2020), hal 157

¹¹ Kasina Ahmad dan Ika Lestari, "Pengembangan Bahan Ajar Perkembangan Anak Usia Sd Sebagai Sarana Belajar Mandiri Mandiri Mahasiswa", *Prespektif Ilmu Pendidikan*, Vol. 22, Oktober, 2010, Hal. 185-186

3. Matrik Acuan Ringkasan Sesi Program Pelatihan

Ringkasan Alur Sesi Program Pelatihan									
No	Topik/ Materi	Pemateri/ Trainer	Tujuan	Output	Metode	Uraian	Alat	Bahan	Waktu
Sesi 1									
Sesi 2									

4. Matrik Acuan Proses Setiap Topik atau Materi Program Pelatihan

Detail Proses Tiap/Materi				
Judul				
Tujuan				
Output				
Waktu		Trainer		
Langkah	Uraian	Metode	Alat Dan Bahan	Durasi

5. Daftar Periksa Kelengkapan atau *Tools* Pelatihan

Daftar periksa berupa tabel dalam membantu melaksanakan rencana pelatihan. Dalam daftar ini dapat melihat apa yang dibutuhkan terhadap rencana pelatihan.