

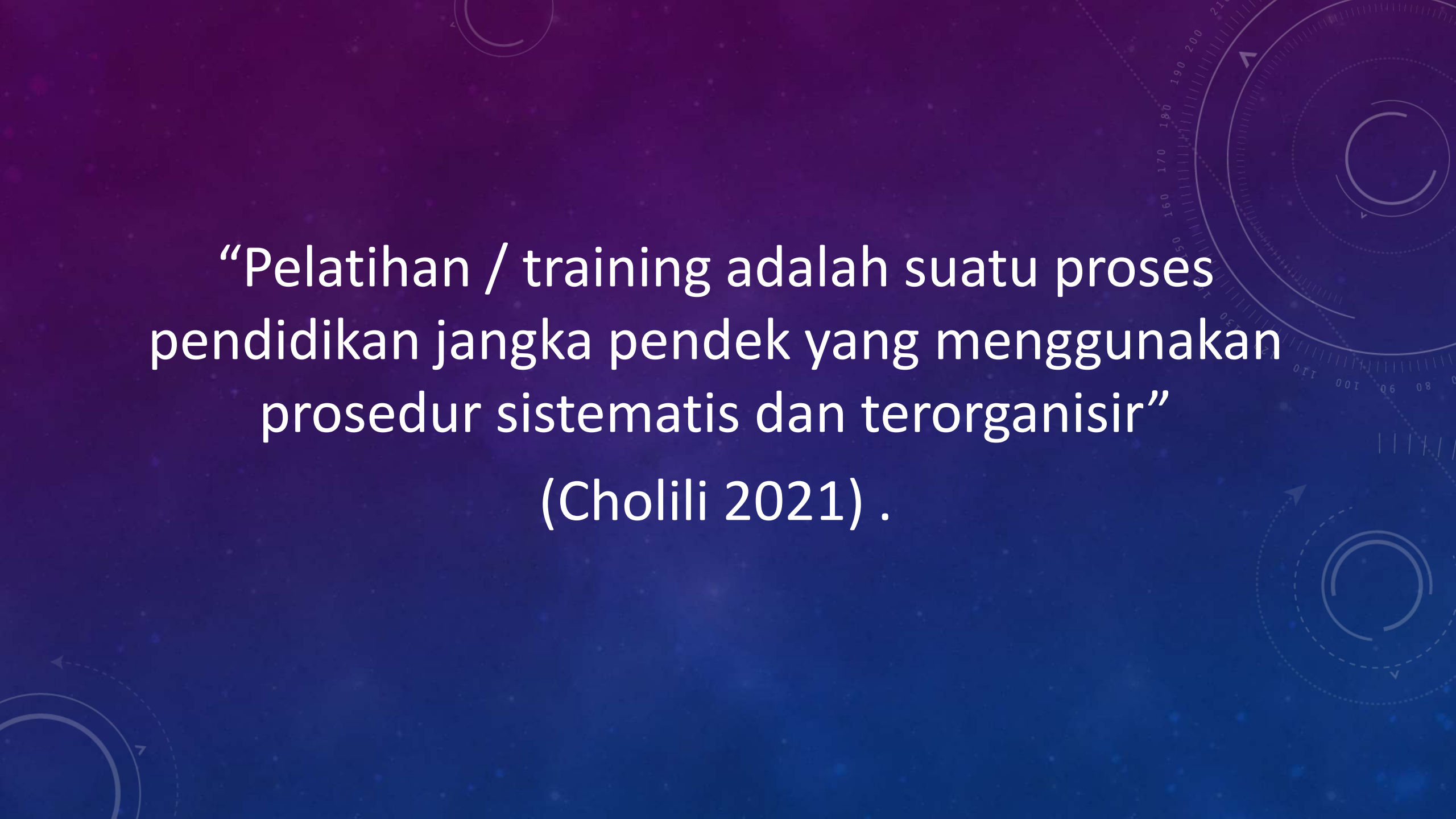
The background features a dark blue gradient with technical diagrams. On the left, there is a large circular scale with markings from 140 to 260. Several circular diagrams with arrows and dashed lines are scattered across the page, suggesting a technical or design theme.

SHORTCUT DESAIN PELATIHAN

ABD. HAMID CHOLILI

[HTTPS://SCHOLAR.GOOGLE.COM/CITATIONS?HL=ID&USER=3TFYYL4AAAAJ](https://scholar.google.com/citations?hl=id&user=3TFYYL4AAAAJ)

APA ITU PELATIHAN ?

The background features a dark blue gradient with a subtle pattern of white stars and technical diagrams. On the right side, there are several circular gauges or dials with numerical scales (e.g., 0, 50, 100, 110, 160, 170, 180, 190, 200, 210) and arrows. On the left, there are curved arrows and partial circular shapes. The overall aesthetic is futuristic and technical.

“Pelatihan / training adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir”
(Cholili 2021) .

The background is a dark blue gradient with a subtle pattern of white stars. Overlaid on this are several technical diagrams in a lighter blue color. In the top right, there is a large circular gauge with a scale from 0 to 210 and a needle pointing towards 180. Below it is another circular diagram with concentric circles and arrows. In the bottom left, there are curved arrows and partial circular diagrams. The overall aesthetic is clean, modern, and technical.

APA ITU DESAIN PELATIHAN ?

“Merupakan proses merancang pendidikan (melalui tahapan-tahapan) yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan/keterampilan peserta serta dilakukan dalam waktu jangka pendek”

(Cholili 2024) .

The background is a dark blue gradient with a subtle pattern of white stars and technical diagrams. On the right side, there are several circular diagrams resembling gauges or dials with numerical scales (e.g., 100, 110, 120, 130, 140, 150, 160, 170, 180, 190, 200, 210) and arrows. There are also dashed lines and other geometric shapes scattered across the background.

MENGAPA PELATIHAN ITU PENTING ?

- Pelatihan merupakan salah satu cara **treatmen** yang dilakukan untuk **mengobati/memodifikasi perilaku seseorang**
- Dengan begitu pelatihan bisa menjadi salah satu cara dalam proses assessment psikologi
- Namun nyatanya fenomena dilapangan banyak ditemukan pelaksanaan pelatihan yang tidak memiliki tujuan untuk memodifikasi perilaku seseorang, artinya pelatihan yang dilakukan tidak berdasarkan pada kebutuhan “**mengapa pelatihan itu perlu untuk dilakukan !**”

The background features a dark blue gradient with a subtle pattern of white stars and technical diagrams. On the right side, there are several circular diagrams with concentric lines and arrows, resembling a gauge or a circular scale. One of these diagrams has numerical markings from 80 to 210. The overall aesthetic is clean and modern, typical of a professional presentation or educational slide.

APA SAJA TAHAPAN DALAM DESAIN PELATIHAN ?

- Untuk menciptakan pelatihan yang berkualitas maka diperlukan tahapan-tahapan dalam pelaksanaannya, yaitu :
 1. Menemukan fenomena
 2. Menentukan tujuan pelatihan
 3. Merancang pelatihan yang sesuai
 4. Merancang evaluasi
 5. Melakukan pre-test
 6. Melaksanakan pelatihan
 7. Melakukan post-test
 8. Mengolah data
 9. Membuat laporan

1. MENEMUKAN FENOMENA

- Menemukan fenomena merupakan langkah awal dalam proses pelatihan, sebab penemuan fenomena lapangan adalah inti dari pelatihan. Fenomena adalah masalah atau kondisi yang dialami oleh calon peserta pelatihan
- Kita harus mampu membaca kebutuhan apa yang diinginkan calon peserta pelatihan sebab saat pelatihan yang dilakukan tidak sesuai dengan kondisi kebutuhan / fenomena lapangan maka pelatihan yang dilakukan tidak akan tepat sasaran atau tidak dapat mengobati/memodifikasi perilaku peserta pelatihan.
- Pelatihan yang sukses adalah pelatihan yang mampu menjawab tujuan dari pelatihan itu dilakukan, misal → tujuan pelatihannya adalah untuk mengurangi burnout, maka saat pelatihan selesai dilakukan Tingkat burnout peserta haruslah tereduksi/berkurang.
- Salah satu cara untuk menemukan fenomena adalah dengan melakukan *Training Needs Analyse (TNA)*. *Training Needs Analysis (TNA)* adalah proses mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan program pelatihan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia (Cholili, 2024).

- Terdapat beberapa metode dalam *Training Needs Analyse* (TNA), yaitu : Observasi, Kuesioner, Wawancara, FGD, Dokumentasi, Teknologi online dll.
- Menurut Neo (2017) tahapan dalam TNA dalam lingkup organisasi ada 3, yaitu :
 - 1. Analisis organisasi**, menganalisis masalah apa yang dialami oleh organisasi
 - 2. Analisis tugas**, menganalisis tentang tugas apa yang harus dilakukan karyawan, bagaimana penentuan standar kinerja untuk suatu pekerjaan, penentuan pengetahuan, kemampuan dan perilaku apa yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (job spesifikasi).
 - 3. Analisis individu**, menganalisis tentang mengenai siapa dan training apa yang dibutuhkan
- Setelah menemukan fenomena yang terjadi maka selanjutnya mencari referensi mengenai fenomena tersebut terutama mencari referensi mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi fenomena tersebut (dilakukan secara ilmiah, salah satunya dengan mencari di jurnal-jurnal penelitian)
- Selanjutnya adalah mencari referensi mengenai faktor yang dipilih untuk menyelesaikan fenomena tersebut (didapatkan dari jurnal-jurnal penelitian)

2. MENENTUKAN TUJUAN PELATIHAN

- Setelah kebutuhan pelatihan teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah menetapkan tujuan pelatihan yang spesifik dan terukur.
- Tujuan ini harus mencakup hasil yang diharapkan dari pelatihan dan bagaimana pelatihan akan berpengaruh pada perilaku yang diharapkan pada peserta pelatihan setelah pelatihan dilakukan.
- Tujuan pelatihan ini juga menjadi indikator dari keberhasilan pelatihan yang dilakukan. Saat pelatihan yang dilakukan tidak berdampak pada perubahan perilaku yang diharapkan maka pelatihan dianggap gagal, begitupun sebaliknya saat pelatihan tersebut berdampak pada perilaku yang diharapkan maka pelatihan dianggap sukses.

3. MERANCANG PELATIHAN

- Setelah tujuan pelatihan ditetapkan, langkah berikutnya adalah merancang program pelatihan yang mencakup materi, metode, instruktur, durasi, dan lokasi pelatihan. Pelatihan dapat dilakukan secara internal atau melalui penyedia pelatihan eksternal.
- **Membuat modul pelatihan.** Agar sebuah pelatihan dapat berjalan dengan baik butuh beberapa komponen dalam desain programnya, yaitu :
 1. **Dokumen desain,** Dokumen desain dapat digunakan untuk menjelaskan ruang lingkup pelatihan yang mencakup gambaran umum pelatihan seperti latar belakang permasalahan secara umum, Tujuan pelatihan dimana menyesuaikan dengan latar belakang dari fenomena yang ada bisa berupa meningkatkan / menurunkan / meminimalisir / mengurangi dll, isi dari materi yang akan diberikan, metode penyampaian yang akan diberikan, peserta pelatihan merupakan orang yang benar-benar membutuhkan pelatihan tersebut, trainer adalah orang yang benar-benar ekspert dibidang tersebut, anggaran atau pembiayaan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pelatihan, lokasi dan waktu dilaksanakannya pelatihan serta keuntungan yang diperoleh dari pelatihan tersebut.
 2. **Rencana pembelajaran / tujuan pembelajaran,** biasanya berbentuk jadwal pelaksanaan pembelajaran dimana isi serta urutan aktivitas pelatihan dituangkan secara rinci dalam jadwal pelaksanaan yang menjadi pedoman untuk instruktur untuk digunakan dalam proses pelatihan. Jadwal pelaksanaan dimaksudkan untuk memastikan urutan kegiatan tiap tahap pelatihan yang akan dilaksanakan, yaitu berisi mengenai penjelasan materi umum, alat yang digunakan dalam pembelajaran, isi tiap sesi materi dan penjelasan pelaksanaannya serta indikator keberhasilan materi.
 3. **Tinjauan rencana pembelajaran,** yaitu berisi perincian rencana pembelajaran dari kegiatan awal hingga akhir dimana menyertakan bagaimana pengenalan awalnya, berapa durasi waktu yang dialokasikan dan dibutuhkan untuk tiap topik pembelajaran, apa tujuannya, bagaimana proses pada kegiatan tersebut dan pemberian kesimpulan oleh trainer pada akhir sesi tersebut. Tinjauan rencana pembelajaran juga berisi mengenai pemberian feedback pada peserta sebagai pengukur dari keberhasilan pelatihan, bentuk-bentuk pengukuran bisa berupa studi kasus, kajian materi, pertanyaan dll.

- **Menentukan metode pelatihan,** Metode Pelatihan setidaknya terdapat 3 macam, yaitu:
 1. **Tradisional,** metode tradisional adalah metode pelatihan yang tidak menggunakan teknologi baru (misalnya internet) dalam penyampaiannya kepada peserta
 - a. *Presentation methods : Lectures, Team teaching (2 pembicara dengan 2 sudut pandang yang berbeda), Guest speakers, Panels (2 pembicara dengan materi yang berbeda), Student presentation*
 - b. *Hands-on methods : On the job training (sambil bekerja plus training), Simulations (menggambarkan keadaan sebenarnya), Case studies (membahas mengenai kasus yg muncul), Business games (menghadirkan miniatur realitas bisnis), Role plays (bermain peran/tukar peran)*
 - c. *Group building methods : Experiential learning (pembelajaran melalui pengalaman), Adventure learning (pembelajaran melalui petualangan → out bond), Team training (pelatihan tim → pelatihan bagi anggota baru), Action learning (pengerjaan tugas plus pembelajaran dalam suatu tim)*
 2. **E-Learning,** metode pelatihan yang menggunakan teknologi baru (misalnya internet) dalam penyampaiannya kepada peserta
 - a. Computer Based Training (CBT) : test potensi, Ujian Nasional Online (UNBK)
 - b. Intelligent Tutoring System (ITS) : Ruang guru, Zenius, Cakap dll
 - c. Distance Learning : zoom, g meet dll
 - d. *Learning management system : E-learnig, Google classroom dll*
 - e. *Simulasi*
 3. **Blended learning,** mengkombinasikan online learning, pelatihan tatap muka, dan metode lain dalam menyampaikan konten dan instruksi pembelajaran.
- **Menentukan instruktur,** syarat utama menentukan instruktur adalah penguasaan materi dengan baik, artinya instruktur yang dipilih haruslah seseorang yang telah expert/ahli dalam bidang materi pelatihan tersebut.

4. MERANCANG EVALUASI

- Langkah berikutnya adalah merancang evaluasi, Langkah ini dilakukan untuk menentukan model evaluasi apa yang akan digunakan misal dengan observasi, wawancara, atau tes yang kemudian dianalisis.
- Evaluasi yang dilakukan dalam pelatihan meliputi :
 1. Evaluasi penyelenggaraan pelatihan (proses saat pelatihan itu dilakukan → kritik dan saran)
 2. Isi program pelatihan (terkait materi dalam pelatihan tsb → feedback peserta)
 3. Dampak pelatihan terhadap peserta (ketercapaian tujuan pelatihan → alat ukur terkait fenomena).
- Model evaluasi diantaranya :
 1. **Posttest**, yaitu penilaian hanya dilakukan pada posttest saja namun dengan grup pembandingan (two group)
 2. **Pretest-posttest**, yaitu penilaian dilakukan pada pre-posttest tanpa ada grup pembandingan (one group).
 3. **Comparasi grup & pre-posttest**, yaitu melakukan pre-post pada dua grup (grup pelatihan dan grup pembandingan).

- Dalam melakukan evaluasi program pelatihan secara sistematis terdapat 4 proses, yaitu :
 1. **Penyusunan desain evaluasi**, yaitu menentukan tujuan evaluasi, model evaluasi, info yang akan dicari serta pengumpulan dan analisis data.
 2. **Mengembangkan instrumen pengumpulan data**, yaitu pembuatan alat ukur (beserta validitas dan reliabilitasnya)
 3. **Pengumpulan data**, yaitu proses pengambilan data
 4. **Analisis hasil data**, yaitu mengolah data yang didapat serta melakukan simpulan data tersebut.
- Rancangan evaluasi diantaranya adalah membuat alat ukur, yaitu membuat standart/ukuran untuk melihat perbedaan keadaan peserta sebelum dan sesudah diberi treatment/pelatihan.
- Pembuatan alat ukur berdasarkan pada fenomena/permasalahan lapangan. Contoh alat ukur yang digunakan : skala linkert dll.
- Melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur

5. MELAKUKAN PRE TEST

- Pemberian pre-test yaitu mengukur keadaan fenomena/masalah awal peserta saat sebelum dilakukan treatment/pelatihan.
- Hal ini untuk mengetahui “nilai” awal dari kondisi fenomena/masalah awal peserta.
- Selanjutnya hasil pre-test ini disinkronkan dengan hasil post-test untuk mengetahui perbedaan nilai sebelum dan sesudah diberikan treatment/pelatihan.
- Pemberian pre dan post tes harus sesuai, misalkan pre-test dilakukan 1 minggu sebelum pelatihan maka post-tes juga diberikan pada 1 minggu setelah pelatihan.

6. MELAKSANAKAN PELATIHAN

- Pelaksanaan pelatihan bisa dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain dengan syarat harus expert/ahli dalam bidang tsb.
- Dalam melaksanakan pelatihan harus ada observer yang mengamati jalannya pelatihan sesuai dengan modul pelatihan yang telah ditentukan.
- Observer juga memiliki tugas untuk mencatat hal apa saja yang menjadi kelebihan dan kelemahan dalam pelatihan tsb sebagai bahan acuan evaluasi.

Contoh : pelaksanaan pelatihan management konsep diri dilakukan oleh seorang psikolog.

7. MELAKUKAN POST TEST

- Sama seperti pemberian pre-test, hanya saja pemberian post-test dilakukan sesudah treatment/pelatihan diberikan.
- Hal ini untuk mengetahui “nilai” akhir dari kondisi fenomena/masalah peserta.
- Pemberian post-test ini menggunakan alat yang sama dengan pre-test.
- Pemberian post tes harus sesuai, misalkan jika pre-test dilakukan 1 minggu sebelum pelatihan maka post-tes juga diberikan pada 1 minggu setelah pelatihan.

7. OLAH DATA

- Melakukan olah data terkait hasil pre dan post test, misalkan menentukan kategorisasi fenomena/masalah peserta
- Melakukan analisis hasil data pre dan post, dengan membandingkan kedua data tersebut
- Metode yang digunakan untuk olah data bisa disesuaikan dengan kebutuhan, misalkan menggunakan metode paired sample T-Test, uji non-parametrik Wilcoxon, Mann Whitney U Test dll
- Alat yang digunakan untuk olah data bisa disesuaikan dengan kebutuhan, misalkan menggunakan alat SPSS, JASP dll

8. MEMBUAT LAPORAN

- Langkah akhir yaitu membuat laporan tentang pelatihan tsb. Laporan yang ditulis antara lain :

1. Laporan mengenai proses pelatihan

- a. Apa saja dan bagaimana proses pelatihan dilakukan (deskripsi tahapan pelatihan)
- b. Kejadian apa saja yang terjadi saat pelatihan dilakukan
- c. Kelebihan dan kekurangan pelatihan
- d. Memberikan kritik dan saran untuk pengembangan pelatihan dikemudian hari.

2. Laporan mengenai hasil pelatihan (tujuan pelatihan dilakukan)

- a. Mendeskripsikan hasil dari pre-post tesnya
- b. Menarasikan sejauh mana perbedaan subjek sebelum dan sesudah diberi pelatihan.
- c. Mencatatkan kesimpulan dalam pelatihan tsb
- d. Memberikan kritik dan saran untuk pengembangan pelatihan dikemudian hari.

SEKIAN

Have a nice day...

