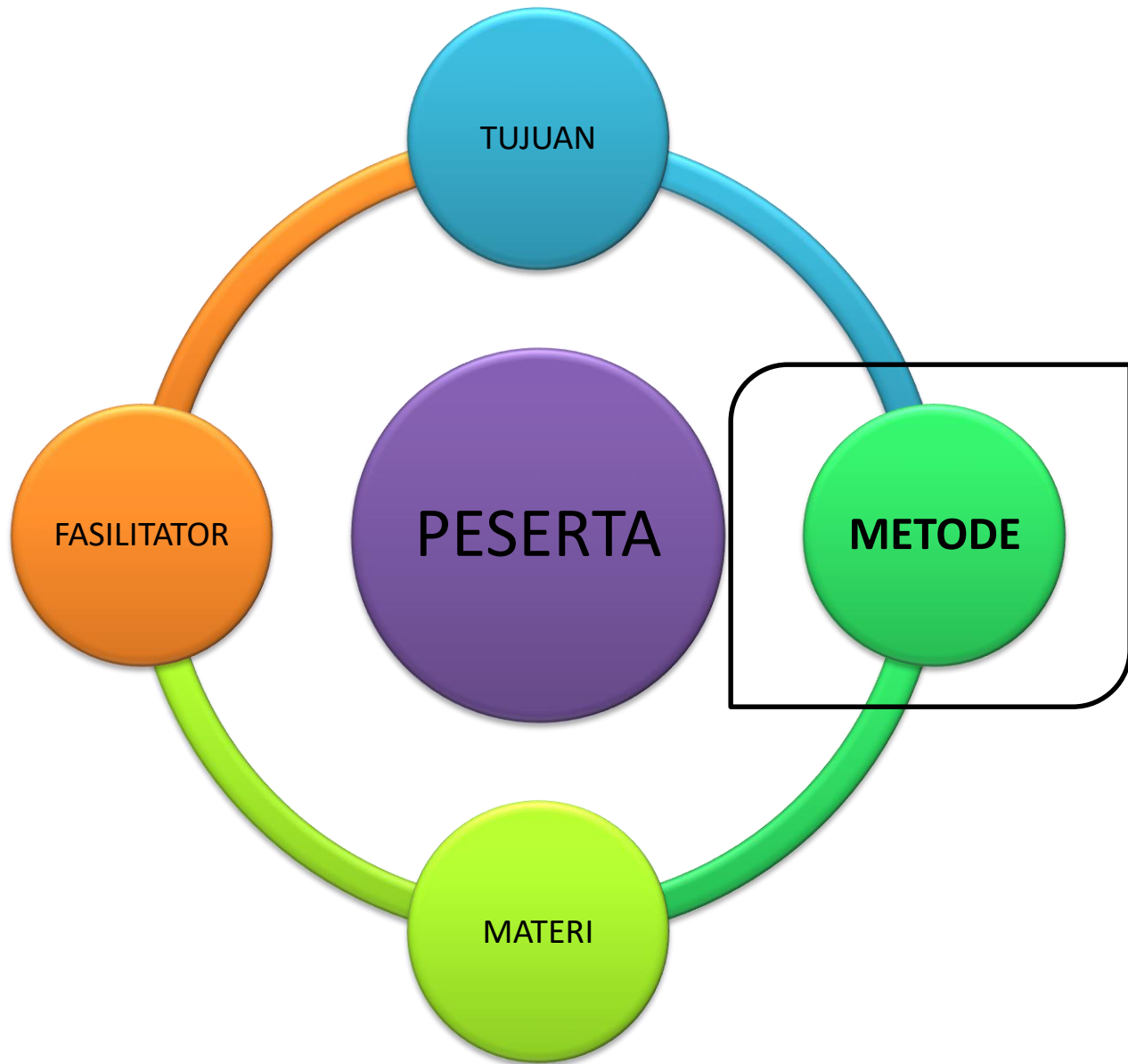


METODE-METODE TRAINING

Cut Sarah, M.Psi., Psikolog



Overview

- Setiap program training tidak lepas dari metode atau proses pembelajaran. Pembelajaran yang fokusnya pada partisipasi aktif melalui pengalaman langsung atau biasa disebut ***experiential learning***. Proses pembelajaran ini lebih sering digunakan karena sesuai dengan prinsip belajar orang dewasa.

Prinsip Dasar dalam *Experiential Learning*

Keterlibatan

Sequencing

Isi

Proses

Tempo

Tujuan

Kesukarelaan

Norma
(Harapan)

Data

Fleksibilitas

Parameter Utama dalam Mendesain *Experiential Learning*

Kontrak
Psikologis

Waktu & Durasi
Kegiatan

Fasilitas Lokasi &
Fisik

Kedekatan antar
Peserta

Jumlah Staf yang
Menangani
Training

Ukuran
Kelompok
Peserta Training

Do & Don't

dalam *Experiential Learning*

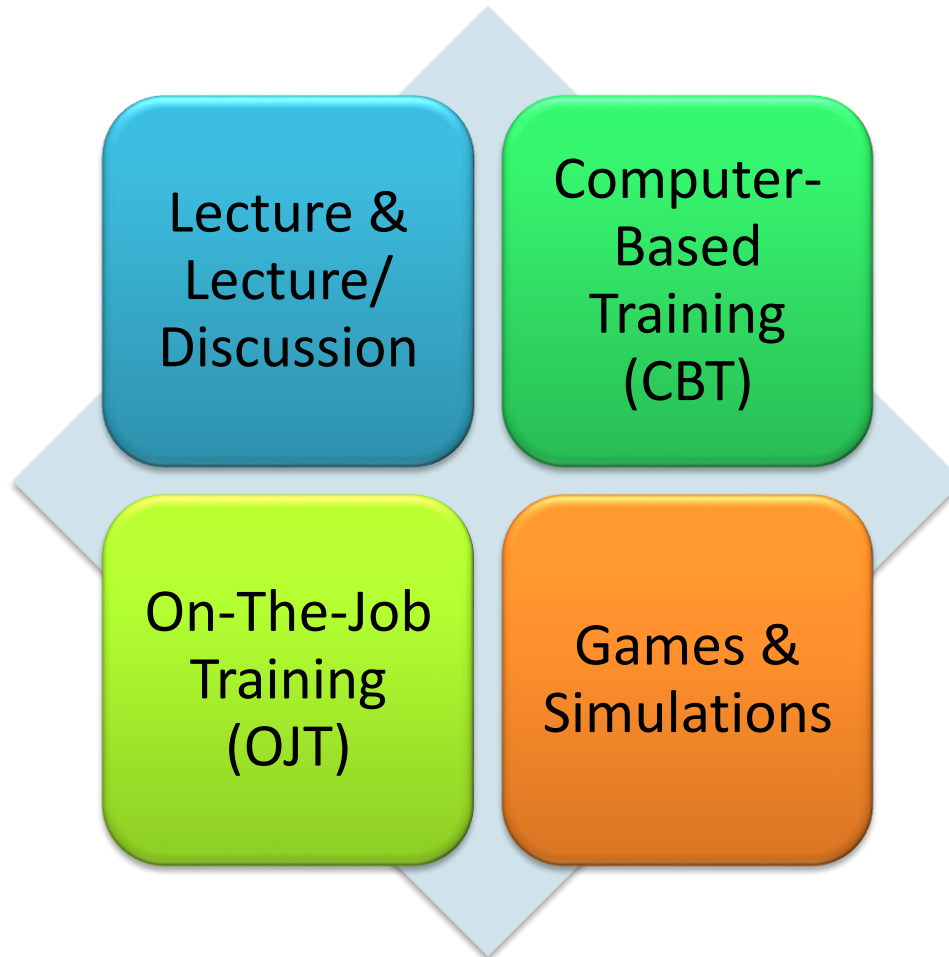
Hal yang Perlu Dilakukan

- 1) Merencanakan dengan apa akan bekerja (orang, norma, harapan, fasilitas).
- 2) Memeriksa elemen desain apa yang dapat dan tidak dapat dinegosiasikan.
- 3) Merencanakan kontingensi (cadangan).
- 4) Menerapkan penguatan (*reinforcement*).
- 5) Membina hubungan dengan kelompok dan individu.

Hal yang Tidak Dilakukan

- 1) Memberikan lebih dari yang dapat diserap peserta.
- 2) Menciptakan jarak antara trainer dan peserta.
- 3) Memberi perhatian berlebih pada peserta.
- 4) Berlebihan dalam menggunakan satu teknik.

Jenis-Jenis Metode Training (Blanchard & Thacker)



1. LECTURE

- *The Lecture* paling baik digunakan untuk mendapatkan pemahaman umum mengenai topik atau untuk mempengaruhi sikap melalui edukasi pada topik terkait.
- *Telling someone about something* (Broadwell, 1980).
- *The Lecture* tidak memungkinkan trainee berinteraksi dengan trainer. Menambahkan sesi diskusi atau tanya-jawab mengajak trainee untuk lebih interaktif selama proses training berlangsung.

Straight Lecture/ Lecturette

- Introduction, body of the lecture, and conclusion.
- Trainee hanya mendengar dan take notes.
- Berguna ketika banyak orang yang harus diberikan informasi dalam waktu singkat.

Discussion Method

- Meningkatkan interaksi antara trainer dan trainee.
- Komunikasi 2 arah.
- Principle learning dan problem solving.

2. COMPUTER-BASED TRAINING

- CBT berakar dari *programmed instruction* (PI). PI adalah metode *self-paced learning* yang diatur oleh trainee dan sistem belajarnya (misalnya dengan *computer program*).
- CBT mengaplikasikan teknik-teknik PI dalam format terkomputerisasi untuk menciptakan pengalaman belajar.
- Tidak semua training dan situasi bisa menerapkan CBT.

3. GAMES & SIMULATIONS

- *Training games* dan simulasi dirancang untuk mereproduksi atau mensimulasikan proses-proses, peristiwa, keadaan yang terjadi dalam pekerjaan trainee sehari-hari.
- *Trainee* dapat menggunakan pengalaman ini dalam *setting* yang terkontrol dimana mereka bisa mengembangkan *skills* atau menemukan konsep-konsep yang dapat meningkatkan kinerja mereka.
- *Equipment simulators, business games, in-basket exercises, case studies, role plays, dan behavior modelling* adalah beberapa teknik yang dapat diterapkan.

4. ON-THE-JOB TRAINING (OJT)

- Training yang paling sering digunakan terutama dalam bisnis yang lebih kecil, dimana tekniknya dengan memanfaatkan karyawan yang lebih berpengalaman dan memiliki *skills*, bisa rekan kerja maupun atasan, untuk melatih karyawan yang masih kurang pengalaman dan *skills* sesuai yang diharapkan.

Jenis-Jenis Metode Training (Mangundjaya, 2010)

- 1) **On the Job Training**
- 2) **Off the Job Training:**
 - Kuliah/ Ceramah (*Lecture*)
 - Diskusi Kelompok
 - Studi Kasus
 - Permainan (*Games*)
 - Bermain Peran (*Role Play*)
 - Asesmen Diri (*Self Assessment*)
 - Simulasi
 - *Business Games*
 - *Exercises* (Latihan)
 - *Programmed Instruction*
 - Audio Visual
 - *Computer Based*
 - Demo/ Peragaan

Kriteria Pemilihan Metode Training

Tujuan &
Sasaran

Hasil/ Isi
Program yang
Diinginkan

Biaya

Prinsip-Prinsip
Belajar

Fasilitas &
Sarana yang
Tersedia

Waktu/ Durasi

Keinginan &
Kapabilitas
Trainee

Keinginan &
Kapabilitas
Fasilitator

Diskusi

- Rumuskan Tujuan dan Sasaran Training Kelompok Anda dalam 3 kawasan belajar (kognitif, psikomotor, dan afektif).
- Jelaskan kelebihan serta kekurangan dari masing-masing metode training berikut:
 - Kuliah/ Ceramah (*Lecture*)
 - Diskusi Kelompok
 - Studi Kasus
 - Permainan (*Games*)
 - Bermain Peran (*Role Play*)
 - Asesmen Diri (*Self Assessment*)
 - Simulasi
 - *Business Games*
 - *Exercises* (Latihan)
 - *Programmed Instruction*
 - Audio Visual
 - *Computer Based*
 - Demo/ Peragaan
- Pilihlah metode-metode yang akan kelompok Anda gunakan dalam training yang dirancang serta alasan pemilihan metode tersebut.

Diskusi Lanjutan...

- Berdasarkan semua metode yang ada coba urutkan/ pilih yang paling bermanfaat untuk training aspek-aspek teknis dari pekerjaan dan metode mana saja yang paling bermanfaat untuk aspek-aspek sosial dari pekerjaan? Sertakan alasannya.
- *Supervisors* atau atasan biasanya enggan mengambil peran sebagai pelatih/ *coach*. Apa yang dapat dilakukan organisasi untuk mendorong *supervisors* untuk menjadi *effective coaches*?