

## Tugas 3 Training Methods dan Contoh

### 1. Classroom Instruction

Metode pelatihan, dengan menggunakan “*Class Instruction*” adalah sebuah pendekatan pelatihan yang melibatkan pembelajaran dalam kelas. Metode ini merupakan metode tradisional yang umum digunakan melibatkan instruktur dalam penyampaian materi pelatihan kepada sekumpulan peserta pelatihan dalam lingkungan yang terstruktur.

Dalam *Class Instruction*, peserta pelatihan akan dikumpulkan di ruang kelas atau lokasi tertentu untuk mengikuti sesi pelatihan. Pada metode ini pengajar merupakan sentral pemberi materi pelatihan kepada peserta dengan menggunakan pendekatan ceramah, presentasi, diskusi kelompok, dan kegiatan interaktif lainnya didalam kelas.

Contoh:

- Mahasiswa melakukan presentasi dikelas, presentasi dilakukan oleh mahasiswa. Dilaksanakan ketika dosen memberikan materi garis besar terkait materi mata kuliah yang akan dipelajari. Kemudian, mahasiswa akan mempresentasikan konsep, prinsip, atau teori penting terkait pembelajaran.
- Mahasiswa mengikuti kelas pelatihan, yang didalamnya akan dibagi menjadi kelompok kecil. Kemudian dosen atau instruktur akan memberikan pertanyaan atau masalah yang berkaitan dengan materi yang telah dipresentasikan.

### 2. Audiovisual Training

Metode pelatihan yang menggunakan kombinasi media audio dan visual untuk menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta. Dalam metode ini menggabungkan penggunaan suara, gambar, video, atau media visual lainnya untuk meningkatkan pemahaman dan retensi informasi.

Contoh:

- Peserta pelatihan diberikan video pembelajaran untuk menyampaikan materi pembelajaran. Video pembelajaran yang disampaikan berupa rekaman presentasi, video demonstrasi, simulasi, atau penyampaian video materi oleh pakar bidangnya. Dengan begitu, peserta pelatihan dapat mendengar dan mengamati secara cermat untuk menambah pemahaman yang lebih baik melalui visualisasi dan contoh konkret yang ada di dalam video pembelajaran.

### 3. Computer-Based Training

*Computer-Based Training* adalah metode pelatihan secara mandiri yang memanfaatkan teknologi untuk menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta. Dalam metode ini, peserta melakukan pembelajaran melalui aplikasi atau website yang dirancang khusus untuk pelatihan. Dalam aplikasi atau website tersebut akan tersedia modul pembelajaran berupa teks, gambar, audio, dan video.

Contoh:

- Sebuah universitas di luar negeri melaksanakan program musim panas khusus pelajaran *web design*. Program tersebut dilaksanakan secara online yang setiap

harinya sesuai jadwal diadakan pertemuan melalui *video conferenc*. Namun karena kondisi tertentu selama program tersebut, pembelajaran dialihkan menggunakan sepenuhnya menggunakan *e-learning*. Mahasiswa mendapat teks, gambar, video, audio, atau tugas yang sudah dirancang untuk memberikan pemahaman dan menarik perhatian mahasiswa. Mahasiswa mempelajari materi pelatihan dengan mengakses website atau aplikasi universitas tersebut kemudian mengikuti modul pembelajaran yang tersaji menggunakan teks, audio, atau video. Sehingga, mahasiswa dapat mengulang materi. Setelahnya jika modul CBT yang diberikan sudah dipelajari, mahasiswa akan diberikan kuis untuk mengetahui pemahaman mahasiswa. Dari sistem CBT tersebut progress belajar mahasiswa dapat dilacak oleh dosen atau pengampu penyelenggara program tersebut, seperti jumlah modul yang sudah diselesaikan dan hasil kuis yang diperoleh. Pembelajaran berbasis *e-learning* untuk penyampaian modul ini memberikan kebebasan kepada mahasiswa untuk milih jam belajar dan menyelesaikan tugasnya.

#### 4. On-the-Job Training

Metode pelatihan yang diberikan langsung ditempat kerja karyawan yang bersangkutan. Peserta pelatihan belajar dan mengembangkan keterampilan baru dengan cara melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang sesungguhnya didalam lingkungan kerja perusahaan tersebut. Peserta pelatihan didampingi mentor atau supervisor yang akan memberikan arahan, bimbingan, dan umpan balik terhadap tugas yang dikerjakan.

Contoh:

- Sebuah perusahaan pengolahan minyak mentah menerima karyawan baru. Perusahaan ingin melatih karyawan baru tersebut dalam proses pengolahan minyak mentah. Sehingga, langkah awal yang diberikan yaitu karyawan baru tersebut akan didampingi oleh seorang pekerja senior yang disebut mentor. Mentor tersebut nantinya akan menjelaskan prosedur kerja, aturan, dan alat pengolahan yang digunakan oleh perusahaan. Karyawan baru tersebut akan mengamati apa yang disampaikan mentor, melihat dan memperhatikan cara kerja yang benar termasuk langkah keselamatan kerja yang baik. Setelah diberikan penjelasan dan melakukan observasi, selanjutnya karyawan akan diberi kesempatan untuk melakukan tugas tersebut secara mandiri dengan pengawasan mentor. Mentor akan tetap disekitar karyawan baru memberikan arahan dan bimbingan dalam menjalankan tugas. Setelah karyawan baru selesai melakukan tugas-tugasnya, mentor akan memberikan umpan balik konstruktif untuk menjelaskan kekuatan dan kelemahan kinerja karyawan tersebut serta memberikan saran perbaikan yang tepat. Berikutnya seiring berjalannya waktu, karyawan akan diberikan tanggung jawab yang lebih besar dan tugas yang lebih kompleks untuk membantu meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas. Setelahnya dalam periode tertentu akan diberikan evaluasi untuk menilai sejauh apa capaian kompetensi karyawan.

## 5. Simulations

*Simulations* (Simulasi) adalah metode pelatihan yang menggunakan skenario secara artifisial untuk mensimulasikan situasi nyata. Dalam pelatihan ini, simulasi digunakan untuk memungkinkan peserta pelatihan berlatih dan mengasah keterampilan mereka dalam konteks yang terkendali dan aman.

Contoh:

- Lembaga pelatihan dan maskapai penerbangan, secara rutin akan memberikan pelatihan pesawat terbang kepada siswa pilot untuk belajar menghadapi situasi darurat. Termasuk pelatihan kepada para pilot senior untuk memperpanjang izin terbang mereka selang 6 bulan sekali. Jenis metode yang digunakan yaitu simulasi menggunakan teknologi *flight simulator*. Untuk menerapkan simulasi tersebut Lembaga harus memiliki simulator penerbangan yang dirancang virtual namun mendekati kondisi penerbangan nyata. Didalam simulator tersebut juga terdapat kontrol pesawat yang mirip seperti aslinya. Sebelum melakukan uji simulator, para pilot akan diberikan skenario yang mencakup berbagai situasi darurat. Skenario ini bertujuan untuk menguji kemampuan pilot dalam menghadapi situasi kritis dan bagaimana mereka harus mengambil keputusan yang tepat. Selanjutnya ketika pilot melakukan simulasi, akan ada instruktur yang mengamati, memberikan pilot umpan balik langsung, memberikan instruksi, dan mengarahkan peserta untuk menghadapi tantangan yang muncul dalam skenario. Setelah simulasi selesai, akan ada analisis terkait hasil simulasi yang dilakukan dan *Debriefing* untuk memberikan kesempatan bagi peserta bertanya dan mendapatkan pemahaman yang lebih.

## 6. Business Games and Case Studies

*Business Games and Case Studies* adalah metode pelatihan dengan pendekatan simulasi pemecahan masalah berdasarkan skenario bisnis nyata. Metode ini digunakan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam situasi bisnis yang relevan dan memerlukan pengambilan keputusan yang strategis. Metode *Business Games and Case Studies* melibatkan permainan peran (*role-play*), yang dilakukan oleh peserta sebagai seorang pemimpin dalam simulasi permainan bisnis. Peserta akan dibagi menjadi beberapa kelompok yang kemudian saling berkolaborasi dan bersaing dengan tim lain untuk memecahkan situasi yang dihadapi. Selain itu, terdapat *case studies* yang melibatkan analisis dan pemecahan masalah berdasarkan studi kasus nyata di dalam dunia bisnis.

Contoh:

- Sebuah perusahaan makanan akan meluncurkan produk makanan ringan yang inovatif dan berbeda dari perusahaan lainnya. Untuk mempersiapkan peluncuran produk tersebut ingin memberikan pelatihan kepada tim manajemen mereka untuk mengembangkan keterampilan dan analisisnya sebelum produk tersebut diluncurkan. Oleh karena itu, tim HR akan memberikan tugas permainan peran yang akan berkaitan tugas manajemen untuk memasarkan produk. Tugas tersebut dapat berupa melakukan analisis

pasar untuk memahami persepsi konsumen, tren pasar, dan kebutuhan yang banyak dicari oleh pelanggan. Hal ini bertujuan untuk dapat menentukan target dan potensi peluang pasar. Melakukan pengembangan strategi penetapan harga pasar, merencanakan strategi pemasaran seperti distribusi dan promosi. Melakukan analisis risiko yang mungkin terjadi ketika peluncuran produk dan menyusun presentasi tentang bisnis dan strategi yang digunakan.

## 7. Behavior Modeling

*Behavior Modeling* adalah metode pelatihan yang melibatkan teori kognitif sosial. Penerapan tentang pembelajaran dan pengembangan pada metode *behavior modelling* menekankan pada interaksi bersama antara orang dan situasi yang dihadapi[1]. Berdasarkan hasil penelitian kognitif sosial menunjukkan bahwa orang akan belajar dan mengubah perilaku mereka setelah mengamati perilaku orang lain. *Behavior Modelling* merupakan sebuah pelatihan keterampilan dan tetap menjaga harga diri individu[1]. Hal ini berbeda dengan pelatihan interpersonal tradisional yang berfokus pada perubahan sikap. *Behavior Modeling* berfokus pada perubahan perilaku langsung dalam situasi tertentu tanpa harus melalui proses perubahan sikap terlebih dahulu. Dalam metode ini, sikap individu berubah sebagai konsekuensi dari tindakan yang efektif yang mereka pelajari dan praktekkan. Dengan demikian, Behavior Modeling berusaha untuk mengubah cara individu berperilaku melalui contoh nyata dan penerapan keterampilan yang efektif.

Contoh:

- Sebuah Lembaga institusi pendidikan memiliki mengadopsi budaya baru, yaitu menggunakan seragam sesuai jadwal yang ada di lingkungan akademik institusi tersebut. Untuk menerapkan budaya tersebut secara lebih luas hingga ke tingkat mahasiswa. Institusi tersebut menggunakan metode *behavior modelling*. Pertama dengan, melakukan indentifikasi penentuan tujuan institusi yaitu untuk mengajak individu di lingkungan tersebut menggunakan seragam sesuai jadwal yang ditetapkan oleh lingkungan akademik. Selanjutnya dilakukan demonstrasi perilaku, seperti karyawan dan dosen yang secara konsisten menggunakan seragam sesuai jadwal menjadi model yang menunjukkan praktik yang diinginkan. Selanjutnya, pengamatan dan pemantauan, yaitu untuk memberikan kesempatan kepada individu lain untuk mengamati perilaku model secara langsung. Sebagai contoh, mahasiswa atau individu lain yang belum teratur menggunakan seragam menyaksikan individu lain yang sudah rutin menggunakan seragam sesuai jadwal. Latihan dan praktek yaitu kesempatan untuk individu lain menggunakan seragam sesuai jadwal di lingkungan institusi. Terakhir memberikan umpan balik berupa motivasi, pengakuan, atau pujian kepada mereka yang sudah secara konsisten menggunakan seragam.

## 8. Experiential Programs

*Experiential Programs* adalah teori pembelajaran yang dikembangkan oleh David Kolb. Metode *training* ini adalah metode yang melibatkan peserta secara aktif dan efektif melalui pengalaman langsung dan refleksi yang mendalam atas

pengalaman tersebut. Dalam program tersebut, peserta terlibat aktif artinya peserta terlibat dalam pengalaman langsung yang memungkinkan mereka mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam konteks praktis. Kemudian, peserta dalam merefleksikan pengalaman tersebut, memperoleh wawasan baru, dan menerapkannya dalam situasi sesungguhnya[2].

Contoh:

- Suatu perusahaan teknologi ingin meningkatkan Kerjasama tim dan komunikasi antara anggota tim tiap divisi perusahaan, Oleh karena itu, mengosongkan jam kerja untuk mengajak karyawan mengadakan *outdoor team building* di luar lingkungan perusahaan dengan semua anggota tim. Selama pelaksanaan kegiatan tersebut tiap tim akan diberikan sebuah tugas kolaboratif, seperti menyelesaikan teka-teki atau studi kasus tertentu dalam waktu tertentu. Selama mengerjakan tugas tersebut peserta diharuskan bekerjasama, berkomunikasi, membagi peran, dan menghadapi tugas yang diberikan bersama. Setelah menyelesaikan tugas akan dilakukan refleksi dan diskusi tim tentang pembelajaran yang diperoleh, serta ditunjukkan strategi apa yang efektif. Ketika membagikan pemahaman, wawasan, dan cara penyelesaian ini akan membantu tim untuk meningkatkan Kerjasama dan komunikasi didalam tim. Sehingga, metode *experiential programs* akan menciptakan pengalaman belajar yang interaktif dan memperkuat keterampilan dan komunikasi antara anggota tim.

## 9. Team Training

*Team Training* adalah metode pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kolaborasi dan kinerja tim. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk kerjasama tim yang efektif, membangun komunikasi, *problem solving*, dan mencapai tujuan tim secara efisien[3].

Contoh:

- Sebuah perusahaan teknologi skala menengah, sedang menghadapi tantangan untuk meningkatkan kerjasama dan kinerja tim antara departemen atau divisi yang berbeda. Perusahaan dan Tim HR memutuskan untuk menerapkan metode training team programs untuk memperkuat kolaborasi, komunikasi, dan efektivitas tim. Untuk menerapkan program tersebut perusahaan terlebih dahulu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja tim dan mengidentifikasi keterampilan apa yang perlu ditingkatkan karyawan. Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, perusahaan merancang program dalam bentuk *workshop* selama dua hari di luar lokasi kantor. Tim akan dibentuk tidak berdasarkan divisinya namun dipisahkan untuk mendorong interaksi antar divisi yang berbeda. Setelah pembentukan tim, akan ada berbagai macam kegiatan untuk membantu meningkatkan interaksi antar anggota tim didalamnya, seperti *icebreaking* untuk menciptakan suasana santai antar anggota tim agar saling mengenal. Kemudian, simulasi bisnis untuk menantang tim mengatasi masalah dan mengambil keputusan dalam skenario bisnis sesungguhnya. Melakukan Latihan *Problem-Solving* untuk menantang

tim menyelesaikan tugas kompleks yang mengharuskan melakukan komunikasi, analisis, dan kolaborasi yang baik. Setelah kegiatan selesai, ada sesi diskusi dan refleksi dari tiap tim untuk membagikan pengalaman, pembelajaran, dan pemikiran mereka. Terakhir, perusahaan akan mengadakan rapat reguler untuk mengetahui perkembangan, hasil dari pelatihan, dan hasil penerapannya dilingkungan kerja.

#### 10. Action Learning

*Action Learning* adalah jenis metode pelatihan yang melibatkan kombinasi pembelajaran berdasarkan pengalaman dan keterampilan *problem-solving*. Metode ini melibatkan sekelompok peserta yang berkumpul bersama menyelesaikan tugas untuk belajar melalui tindakan dan refleksi. Didalam pelatihan ini para peserta bekerja secara kolaboratif dalam lingkungan yang terstruktur untuk mengatasi masalah kompleks atau proyek yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka.

Contoh:

- Perusahaan makanan *Foodre* mendapatkan kendala dalam mengoptimalkan efisiensi produksi. Perusahaan berupaya untuk mencari upaya terbaik untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya produksi, tetapi solusi yang ada belum efektif untuk diterapkan. Untuk mengatasi masalah tersebut, perusahaan memutuskan menerapkan metode pelatihan *action learning*. Dimana sebuah kelompok yang terdiri dari beberapa manajer tingkat menengah dan karyawan produksi dipilih untuk menjadi tim *action learning*. Tim ini nantinya akan dibimbing oleh fasilitator berpengalaman dalam metode ini. Pada pelatihan ini, perusahaan dan Tim HR memilih fokus pada masalah jumlah produksi yang rendah dan waktu henti produksi yang sering terjadi. Tim akan diberikan waktu untuk melakukan observasi langsung di lini produksi untuk memahami proses yang ada dan mengidentifikasi potensi perbaikan. Setelah itu, tim pelatihan akan dilibatkan untuk melakukan perancangan dan langkah-langkah implementasi perbaikan yang diperlukan. Tindakan yang dilakukan dapat berupa perubahan urutan kerja, peningkatan kinerja operator, dan lain-lain sesuai dengan hasil analisa. Setelah perancangan dan implementasi rancangan dilakukan. Tim pelatihan akan melakukan refleksi dan pembelajaran yang berkaitan dengan tantangan yang dihadapi, hasil implementasi langkah-langkah rancangan. Selain itu, tim dapat saling memberikan umpan balik yang bersifat konstruktif dan membagikan pengetahuan yang mereka dapatkan dari pengalaman tersebut.

#### Referensi

- [1] R. Iyer, "Behaviour modeling training as a training methodology," May 2018.
- [2] A. Kolb and D. Kolb, "Experiential Learning Theory," 2012, pp. 1215–1219. doi: 10.1007/978-1-4419-1428-6\_227.
- [3] "Active Training - Engaging People With Team Learning." <https://www.mindtools.com/abdauuj/active-training> (accessed May 22, 2023).

