**Review Training Method**

Oleh : Devita Jasmine Nurul Aini

Teori metode training yang akan saya review, akan dihubungkan dengan sebuah contoh kasus dari mahasiswa yang melaksanakan KKN di sebuah UMKM yang baru berdiri, dan para mahasiswa KKN tersebut mentraining owner mengenai sistem kantor yang baru dengan menerapkan ilmu yang telah mereka pelajari di kampus.

1. **Four Method Training**
2. Training

Karyawan yang berada pada level 1, yaitu karyawan yang belum mau dan belum mampu, perlu dilakukan adanya training dengan cara menjelaskan atau mengajarkan mereka secara detail sampai karyawan tersebut paham apa yang dimaksudkan dan tidak ada pertanyaan lagi dari karyawan yang di training kepada trainer.

Contoh kasus :

Mahasiswa KKN mempresentasikan teori serta mempraktikan tata cara sistem kantor yang baru kepada owner dengan detail. Mahasiswa juga membuat modul dan power point sebagai alat bantu presentasi.

1. Mentoring

Karyawan yang berada pada level 2, yaitu karyawan yang mau namun belum mampu dalam melakukan pekerjaannya, maka perlu dilakukan adanya mentoring dari trainer kepada karyawan yang di training dengan cara meluruskan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

Contoh kasus :

Pada tahap ini, owner tertarik pada presentasi mahasiswa dan mengerti dari maksudnya, namun owner belum mampu dan ahli dalam mempraktikannya. Maka mahasiswa perlu membimbing owner dalam melakukan praktik tersebut, serta meluruskan jika terjadi kesalahan.

1. Coaching

Karyawan yang berada pada level 3, yaitu karyawan yang mampu namun kurang mau atau minat dan kesadaran akan tanggung jawabnya berkurang, pada level 3 ini attitude karyawan akan terlihat, maka dari itu perlu dilakukan coaching oleh trainer dengan cara menyadarkan setiap kesalahan yang dilakukan dengan sengaja tersebut. Akan efektif apabila kita menggunakan tutur bahasa yang membuat karyawan tersebut berfikir dan bertanggungjawab akan kesalahannya tersebut.

Contoh kasus :

Pada tahap ini, owner telah menguasai dan mampu dalam mengerjakan sistem yang baru, namun ada kemungkinan owner malas atau lupa dengan sistem kantor yang baru, maka mahasiswa perlu mengingatkan kembali tujuan dan manfaat dari sistem kantor yang baru dibandingkan sistem terdahulu.

1. Coaching and Delegating

Karyawan yang berada pada level 4, yaitu karyawan yang mau dan telah mampu mengerjakan pekerjaannya, maka seorang trainer tinggal mengikuti alur kerja karyawan tersebut dengan tetap melakukan coaching dan delegating. Coaching diperlukan apabila suatu saat perlu ada tindakan tersebut, serta delegating dilakukan dengan mendelegasikan atau memberikan tugas sesuai alur kerja yang dijalani oleh karyawan.

Contoh kasus :

Pada tahap level 4 ini, owner UMKM telah menguasai dan terbiasa dengan sistem kantor yang baru, bahkan telah merasakan manfaat dan dampak positif lainnya yang diperoleh bagi usaha UMKM nya. Walaupun mahasiswa telah selesai melaksanakan KKN, namun mereka masih harus memantau dan memastikan bahwa owner tersebut siap dan mampu melaksanakan sistem kantor yang baru secara baik sampai owner tersebut bisa mentraining para karyawannya.

1. **Spiral Knowledge**

Spiral knowledge merupakan teori yang menerangkan bahwa kegiatan atau tahapan yang dilalui dalam metode training, urutannya terus berulang, dari tahap Socialization ke Internalization dan kembali lagi ke socialization. Apabila dilihat dari contoh kasus mahasiswa yang melaksanakan KKN di UMKM yang baru berdiri tersebut, maka tahapannya tidak jauh berbeda dengan four method training, seperti berikut ini :

1. Socialization

Seorang trainer mempresentasikan materi atau teori kepada para trainee secara jelas.

Contoh kasus :

Para mahasiswa mempresentasikan serta mempraktikan sistem kantor yang baru kepada owner secara jelas dan detail sampai owner tersebut benar benar mengerti sistem kantor yang baru diterapkan pada usaha UMKM nya tersebut.

1. Externalization

Para trainee mencatat dan merecord apa yang telah dipresentasikan oleh trainer.

Contoh kasus :

Owner membaca dan mencatat riview dari presentasi dan modul yang diberikan oleh para mahasiswa KKN.

1. Combination

Para trainee merivew dan mempresentasikan ulang hasil catatannya.

Contoh kasus :

Owner mempresentasikan apa yang telah diriview dan didapatkan dari mahasiswa KKN kepada para karyawannya.

1. Internalization

Para trainee menerapkan materi dan teori yang telah dipresentasikan dengan mempraktikannya langsung.

Contoh kasus :

Owner mempraktikan dan menerapkan sistem kantor yang baru kepada para karyawannya.

Kegiatan tersebut terus berulang dengan tujuan mendapatkan hasil maksimal sesuai yang diharapkan.

1. **5 Level Inisiatif**

Ke lima level inisiatif ini ada kaitannya dengan teori four method training,

1. Menunggu untuk diperintah

Karyawan pada level 1, biasanya mereka akan bekerja sesuai perintah yang diinstruksikan, karena mereka belum mau dan belum mampu apa yang harus mereka kerjakan.

Contoh kasus :

Pada tahap level 1, owner belum memahami apa yang dimaksud dari mahasiswa KKN mengenai sistem kantor yang baru. Belum terbayang hal - hal dan tahapan apa saja yang perlu dilakukan, maka owner akan mengikuti intruksi dari para mahasiswa KKN.

1. Menanyakan apa yang harus dikerjakan

Karyawan pada level 2, biasanya mereka akan bertanya mengenai apa yang harus mereka kerjakan, karyawan pada level ini sudah memiliki kesadaran untuk melakukan suatu pekerjaan, namun belum mampu dengan pekerjaan tersebut, maka karyawan tersebut akan banyak bertanya kepada trainer.

Contoh kasus :

Pada tahap level 2 ini, owner telah terbayang sistem kantor yang baru yang dimaksudkan oleh para mahasiswa KKN, namun belum mengetahui apa saja yang harus dipraktikan, maka owner akan sering bertanya kepada para mahasiswa KKN.

1. Menyarankan tindakan

Karyawan pada level 3, mereka mulai kehilangan motivasi dalam melakukan pekerjaan, padahal mereka telah mampu. Trainer perlu bertanya kepada para karyawan di level 3 mengenai saran tindakan yang mereka inginkan dalam melakukan pekerjaan.

Contoh kasus :

Pada tahap level 3, owner akan mengalami kendala karena berbagai macam hal yang membuat hilangnya motivasi dalam menerapkan sistem kantor yang baru tersebut, maka para mahasiswa perlu mendengarkan apa keluhan dan saran dari owner dalam menjalankan sistem kantor yang baru tersebut.

1. Melakukan tindakan, melapor segera

Karyawan pada level 4, mereka telah mau dan mampu dalam melakukan pekerjaan, maka level inisiatif mereka sudah baik, mereka sudah tahu tindakan apa yang harus mereka lakukan dan segera melaporkan hasilnya dengan tepat waktu.

Contoh kasus :

Pada level 4 ini, owner sudah mampu melakukan tindakan apa yang harus dilakukan dalam mengatasi kendala kendala yang ada serta telah termotivasi untuk menerapkan sistem kantor baru sesuai dengan yang diberikan oleh mahasiswa KKN. Owner juga telah bisa membuat laporan dan menganalisis perubahan positif yang terjadi pada usaha UMKM yang dijalankannya.

1. Melakukan tindakan, melapor secara rutin

Karyawan pada level 4 yang sudah terbiasa melakukan pekerjaannya dengan baik, mereka akan terus melakukan tindakan yang harus dilakukan dan mereka juga akan terbiasa dengan melaporkan hasilnya secara rutin.

Contoh kasus :

Pada level 4 ini juga, owner mampu mempertahankan keseimbangan yang terjadi dalam sistem kantornya yang baru. Owner bisa mengambil tindakan dari hasil analisis laporan yang dibuat secara rutin. Mahasiswa KKN juga perlu mengetahui keadaan usaha UMKM tersebut, walaupun telah selesai waktu pelaksanaan KKNnya, untuk memonitoring pergerakan sistem baru yang telah diberikan sampai owner benar benar siap untuk menjalankan sitem tersebut secara mandiri dan bisa menerapkan pada usaha UMKM nya tersebut secara berkelanjutan.