

# Teori Berlatih, Motivasi dan Keterampilan Melatih



---

*Disampaikan pada  
Penatar Kode Etik Arsitek dan Kaidah Tata Laku  
Profesi Arsitek-IAI*

*Yogyakarta, Cavinton Hotel 16 - 18 Mar 2015*

---

Muslikhin  
[muslikhin@uny.ac.id](mailto:muslikhin@uny.ac.id)  
0856 4354 3046

***APA ITU ?***

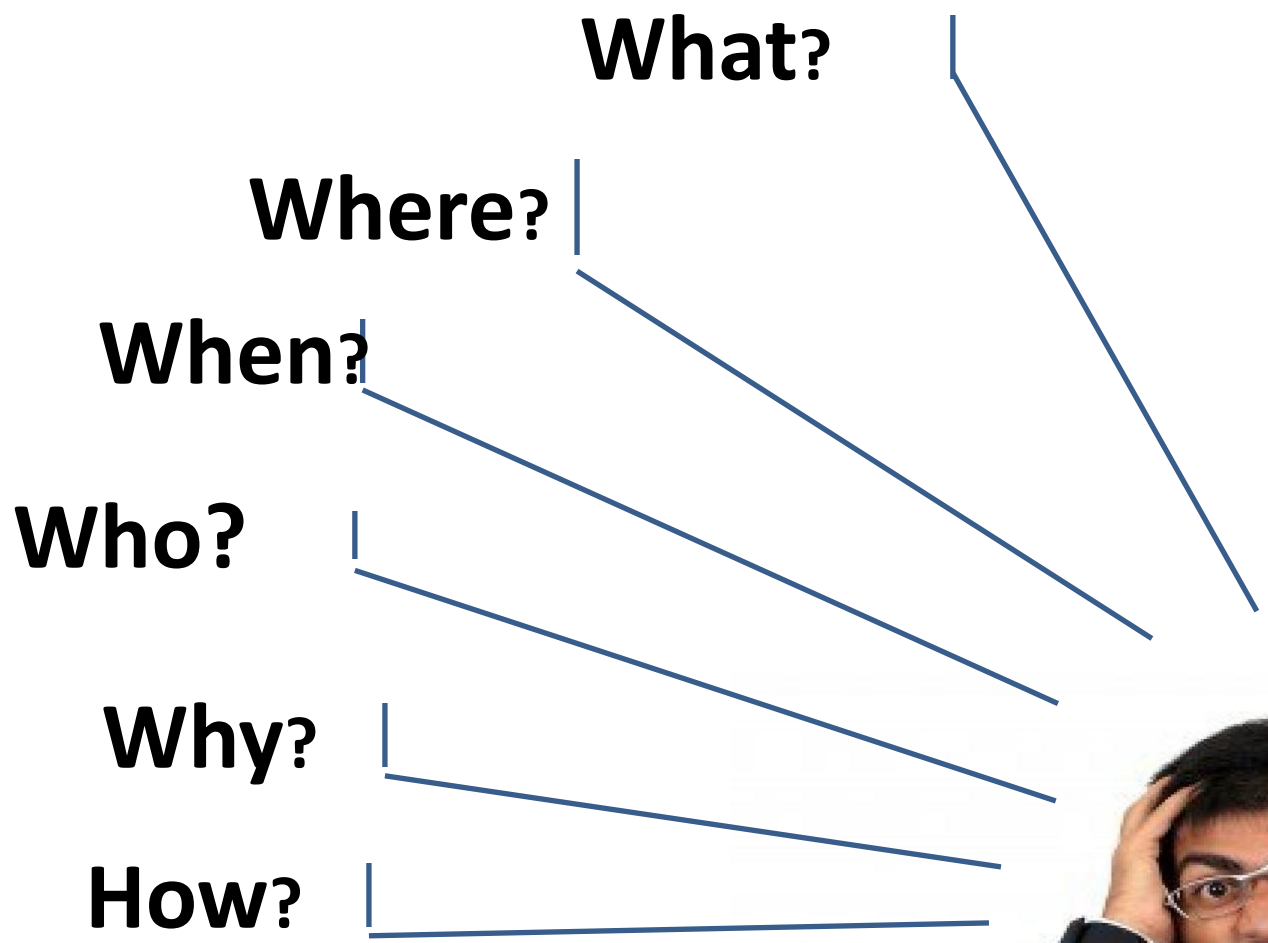
**(1) Teori Berlatih**

**(2) Motivasi**

**(3) Keterampilan Melatih**







# WHAT

## *Apa Pelatihan itu?*

Noe, et. al. (2003:251), *“training is a planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee”*.



# ***WHAT***

## ***Apa Pelatihan itu?***



# ***WHERE***

***Dimana pelatihan dapat terlaksana?***



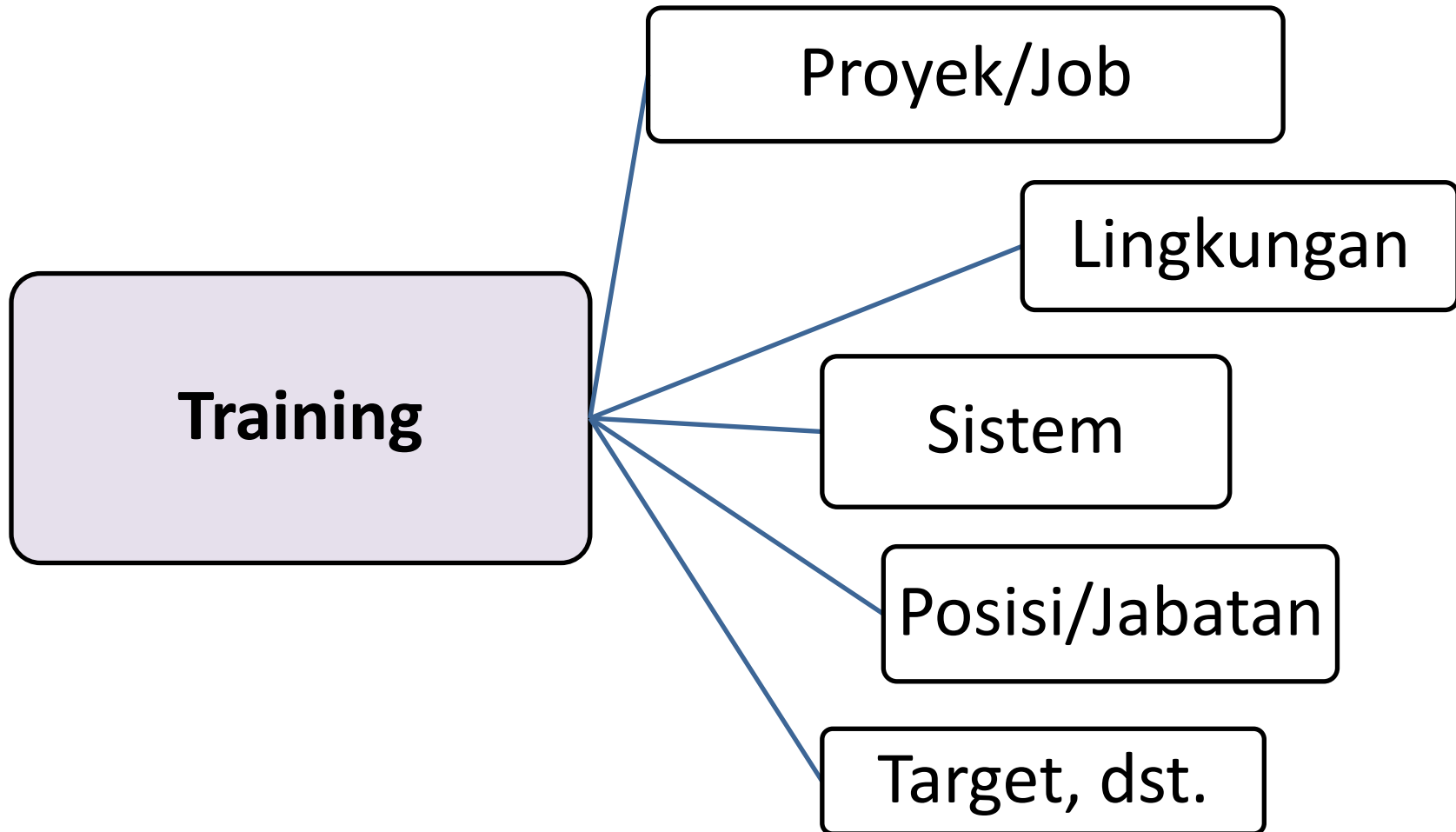
***on-the job***



***off-the job***

# ***WHEN***

## ***Kapan pelatihan dibutuhkan?***







# WHO

## *Siapa yg terlibat?*

### **Trainer/Pelatih**

- Kriteria
- Kepribadian
- Kompetensi
- Skil

### **Trainee/Peserta Latih**

- Pengalaman
- Usia
- Aktualisasi
- Background



# ***Dimana posisi kita??***

---

	<b>Pedagogy</b>	<b>Andragogy</b>	<b>Heutagogy</b>
Locus of control	Teacher	Learner	Learner
Education sector	School	Adult education	Doctoral research
Cognition level	Cognitive	Meta-cognitive	Epistemic
Knowledge production context	Subject understanding	Process negotiation	Context shaping

---

*Luckin, et.al, 2010:78*

# ***Pelatihan vs Pengembangan***

---

<b>Detail</b>	<b>Pelatihan</b>	<b>Pengembangan</b>
Fokus	Pekerjaan saat ini	Pekerjaan saat ini danantisipasi pekerjaan yang akan datang
Cakupan	Individual	Work group atau organisasi
Time Frame	Segera	Jangka panjang
Tujuan	Pemenuhan skill yang kurang untuk saat ini	Mempersiapkan skill untuk permintaan pekerjaan yang akan datang

---

Meija *et.al*, 2011:258.

# PARADIGMA

## *Lama*

**Analisis prapelatihan terhadap peserta tdk. banyak dikembangkan.**

**Implementasi dilakukan secara manual dan memakan waktu.**

**Instruktur lebih terbiasa menggunakan pendekatan subyektif dengan mengulang metode yg diterima.**

## *Baru*

**Analisis prapelatihan perlu untuk hasil pelatihan efektif.**

**Analisis dibantu dengan IT untuk kemudahan dan kecepatan hasil.**

**Objektifitas instruktur dalam pengambilan keputusan/memilih metode (Goldstien & Ford; 2003)**



# ***WHY***

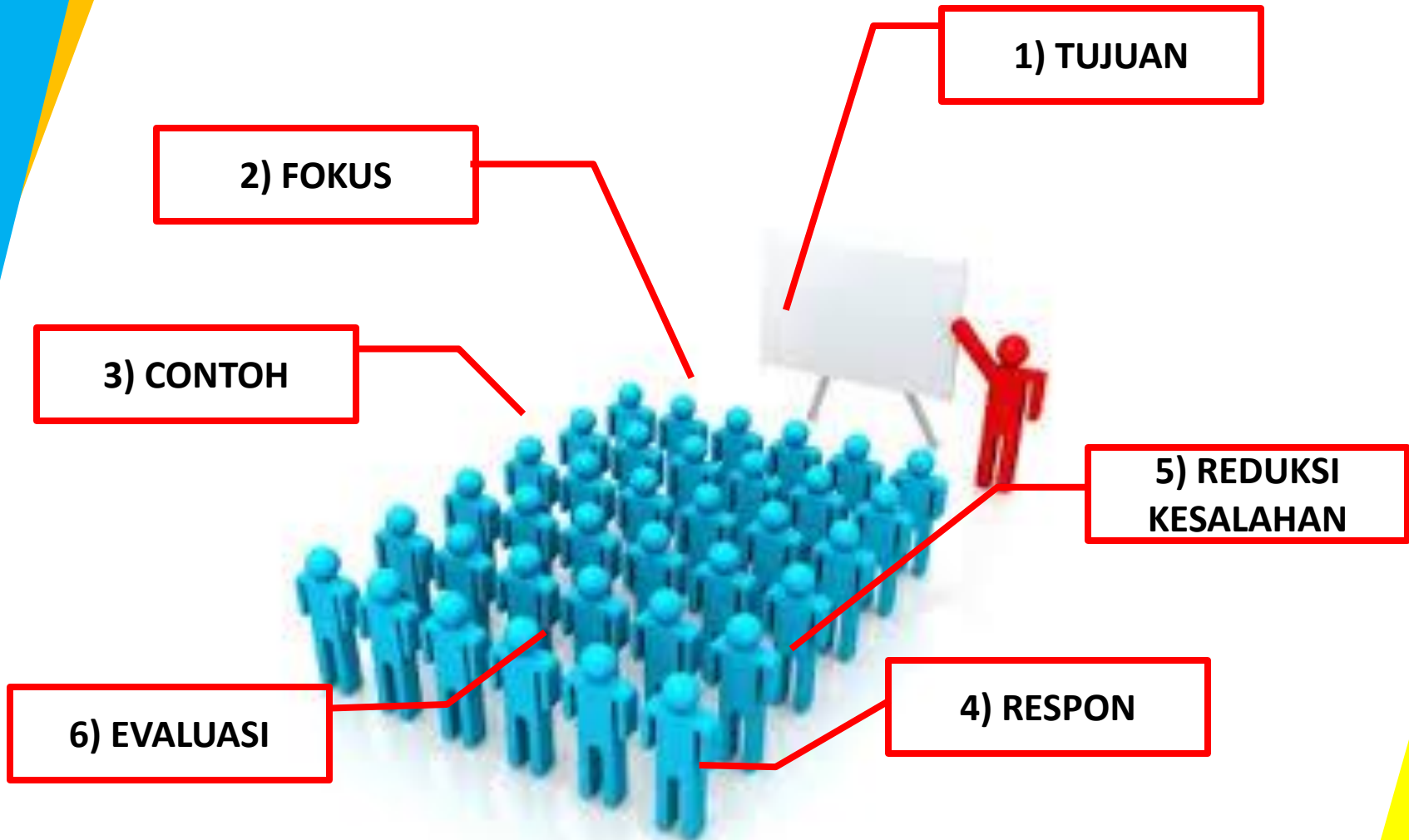
***- mengapa pelatihan diperlukan?***

---



# HOW

## - *bagaimana pelatihan dilakukan?*



# MOTIVASI (MENJADI PELATIH/TRAINER)

---

*Before*

*Trainer*

*After*



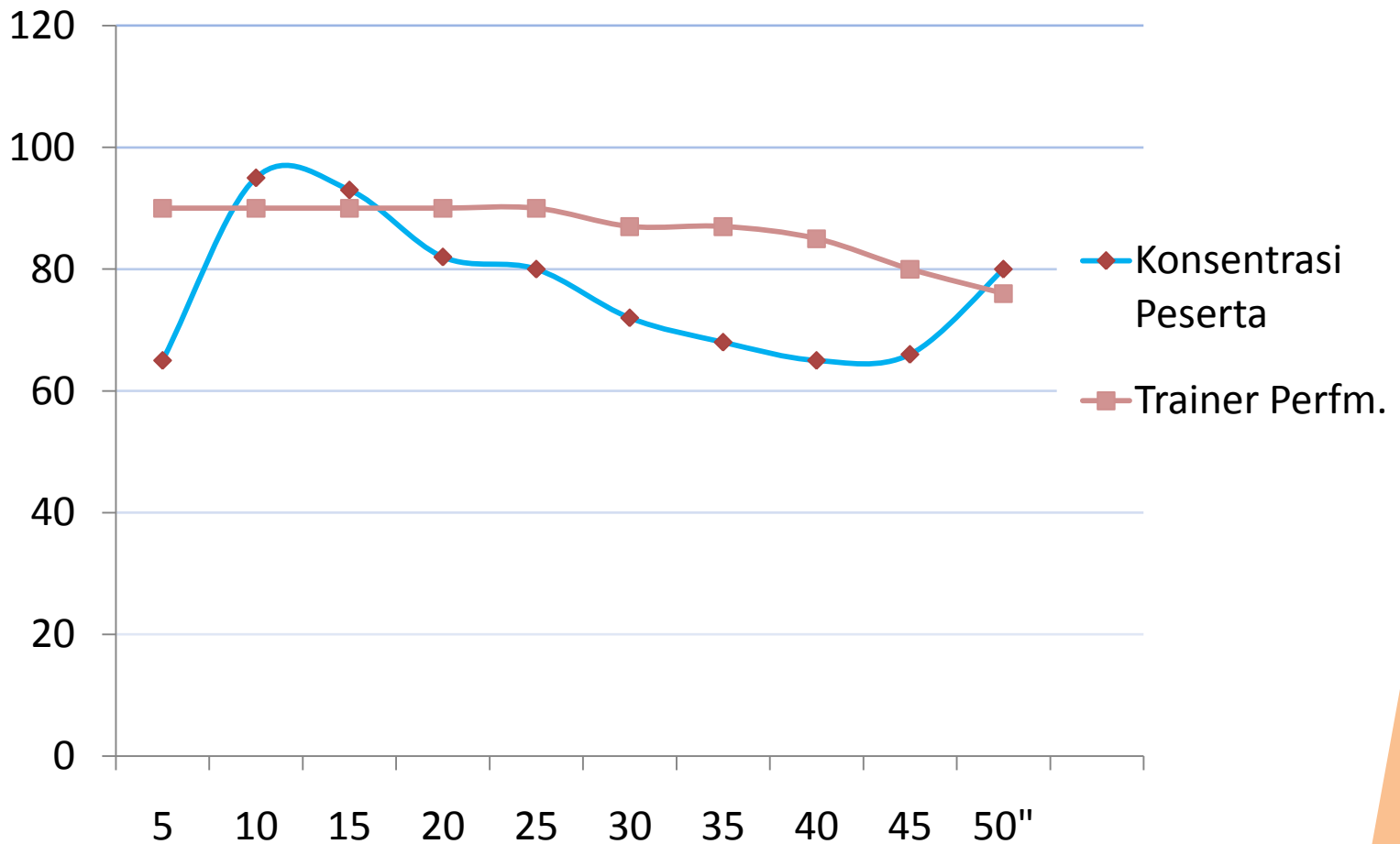


# ***MENGENALI "JIWA-RAGA" PESERTA***

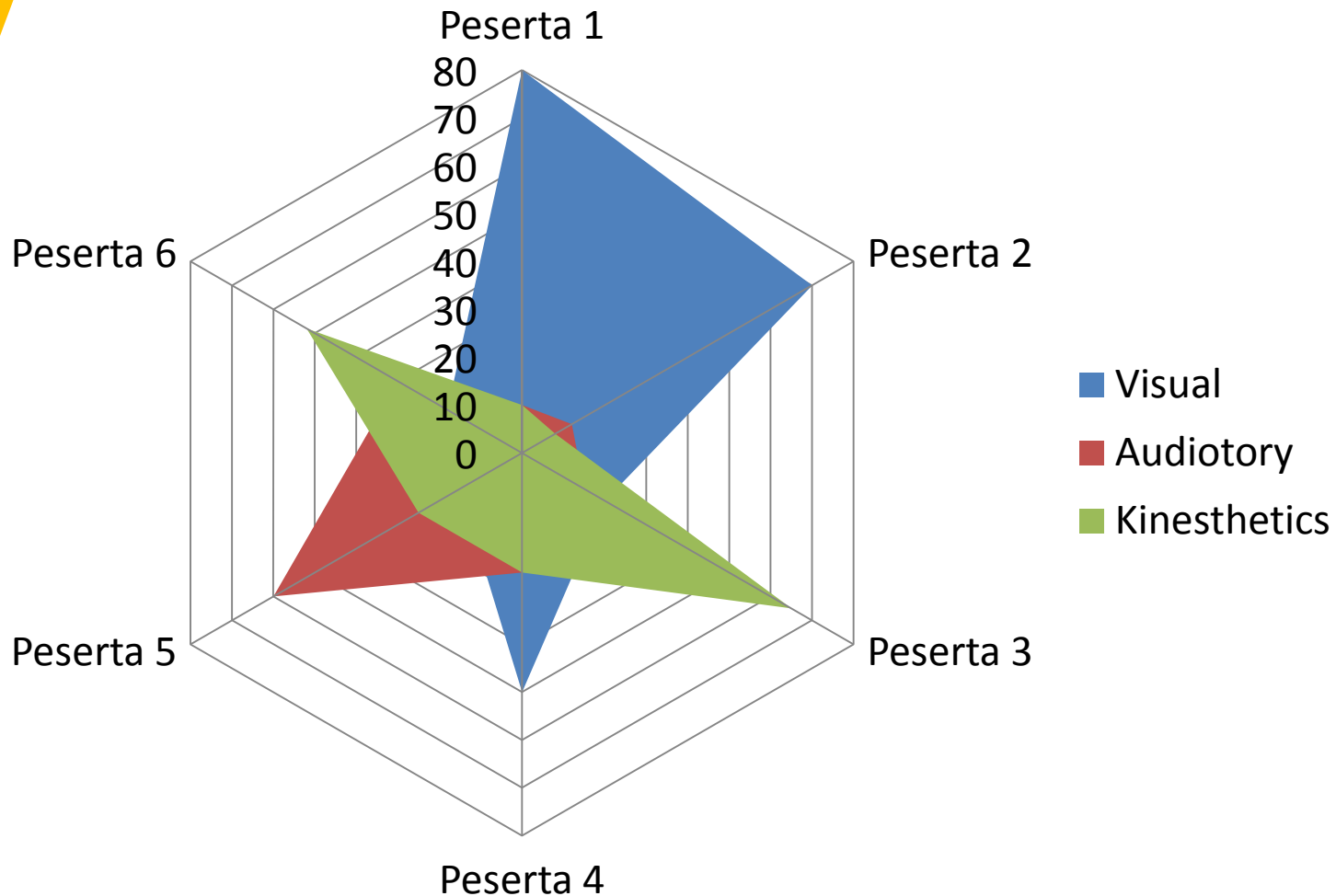
---

- Siapa Pesertanya...?
  - Berapa usianya...?
  - Apa profesi mereka?
  - Apa skill mereka?
  - Dari mana asalnya?
  - Alumni mana?
  - Berapa lama sdh bekerja?
  - Apa kebiasaanya?
  - Punya hobi apa?
  - Gaya belajarnya seperti apa?
  - Kecenderungan belajar...?
-

# MEMAHAMI "MEDAN" PELATIHAN



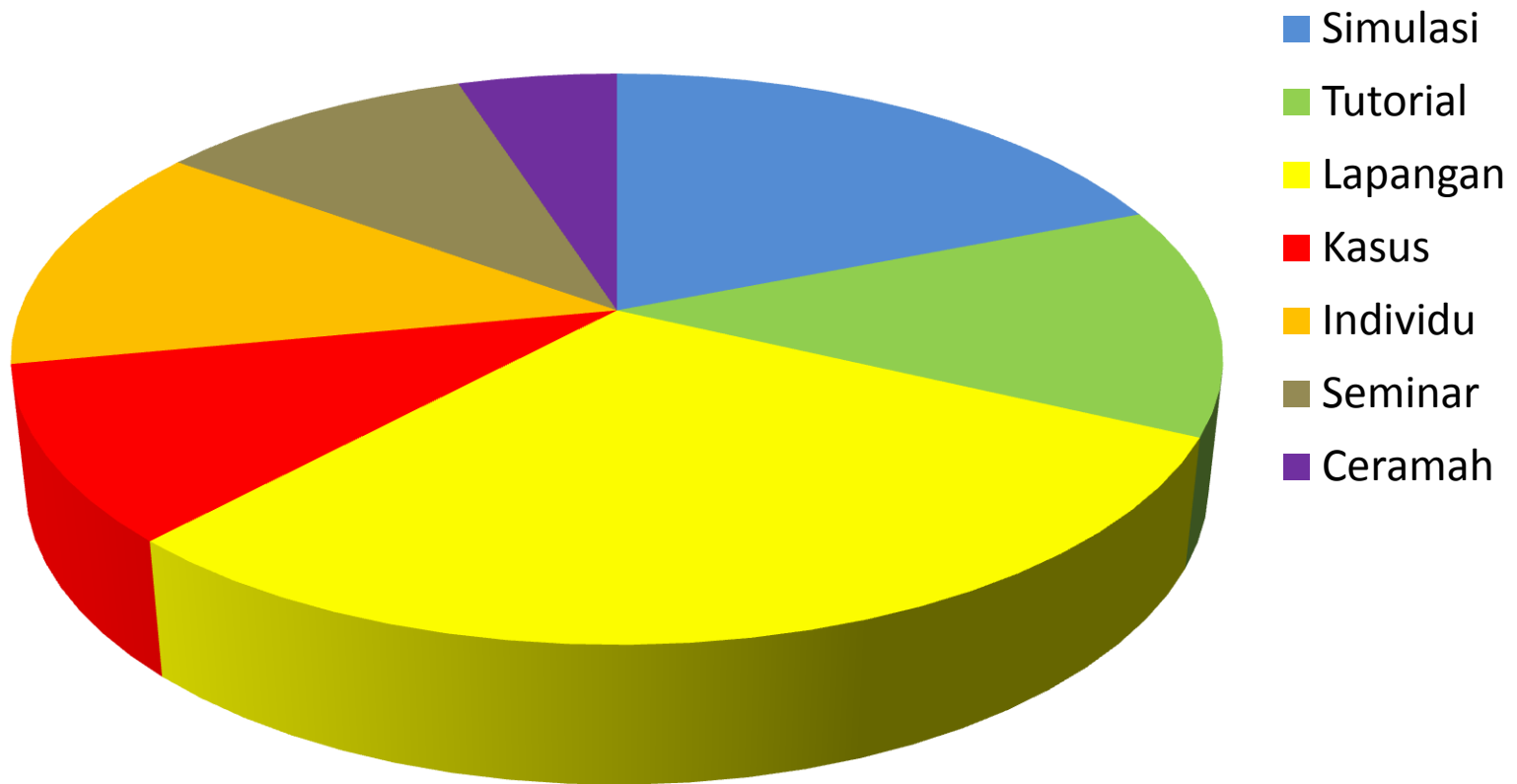
# MEMAHAMI "MEDAN" PELATIHAN



# ***MEMAHAMI "MEDAN" PELATIHAN***

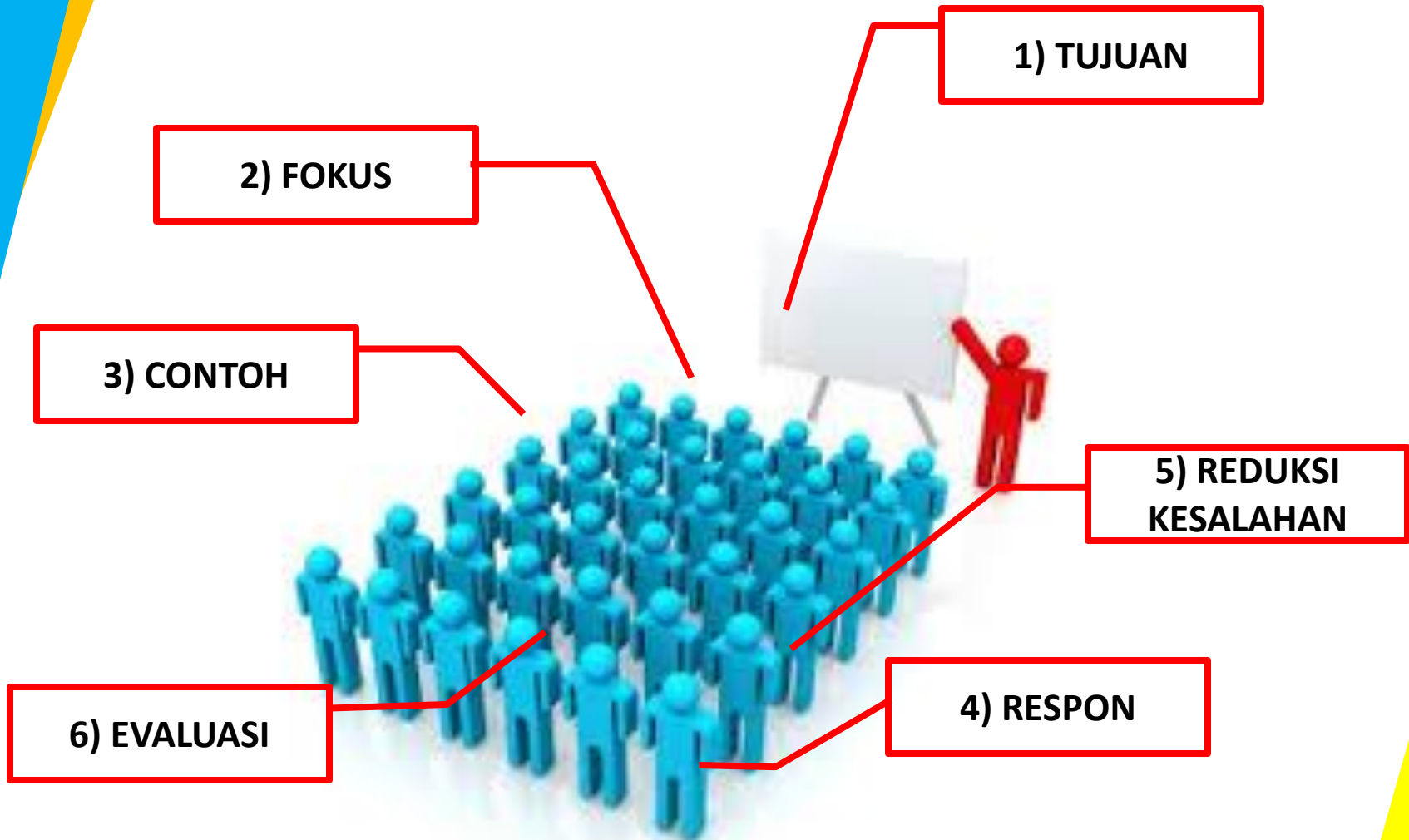
---

**Metode Pelatihan**



# HOW

## - *bagaimana pelatihan dilakukan?*





# ***MENGUASAI ANDRAGOGY PELATIHAN***

---

1. Menguasai metode mencapai tujuan
  2. Memfokuskan perhatian
  3. Memberikan contoh/transfer
  4. Memberi respon proses
  5. Reduksi kesalahan
  6. Evaluasi hasil pelatihan
-

# URGENT



**ANDA (TRAINER LEVEL1)**

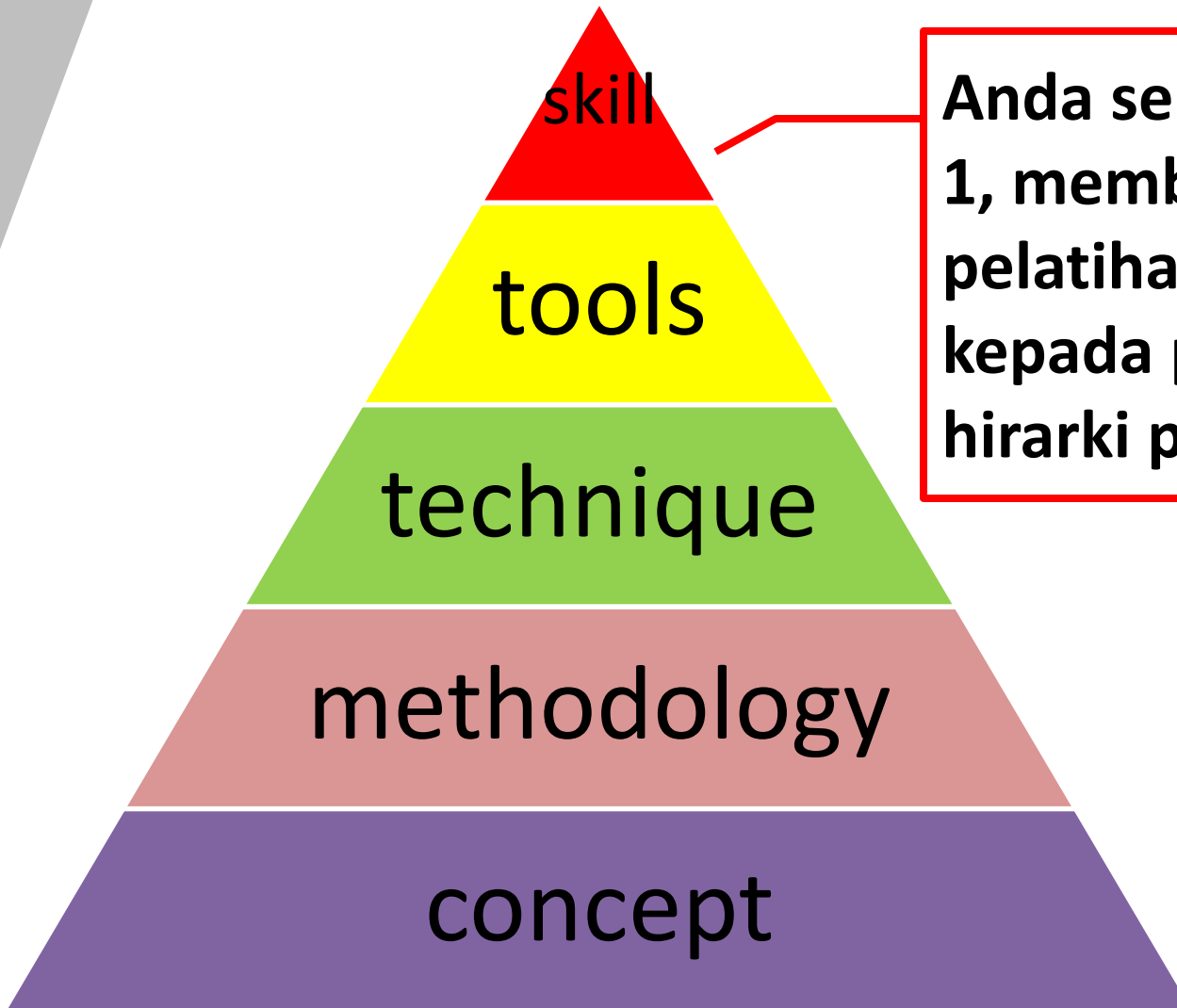
**PESERTA  
(TRAINER LEVEL2)**

**PESERTA  
(USER)**



# ***URGENT***

---

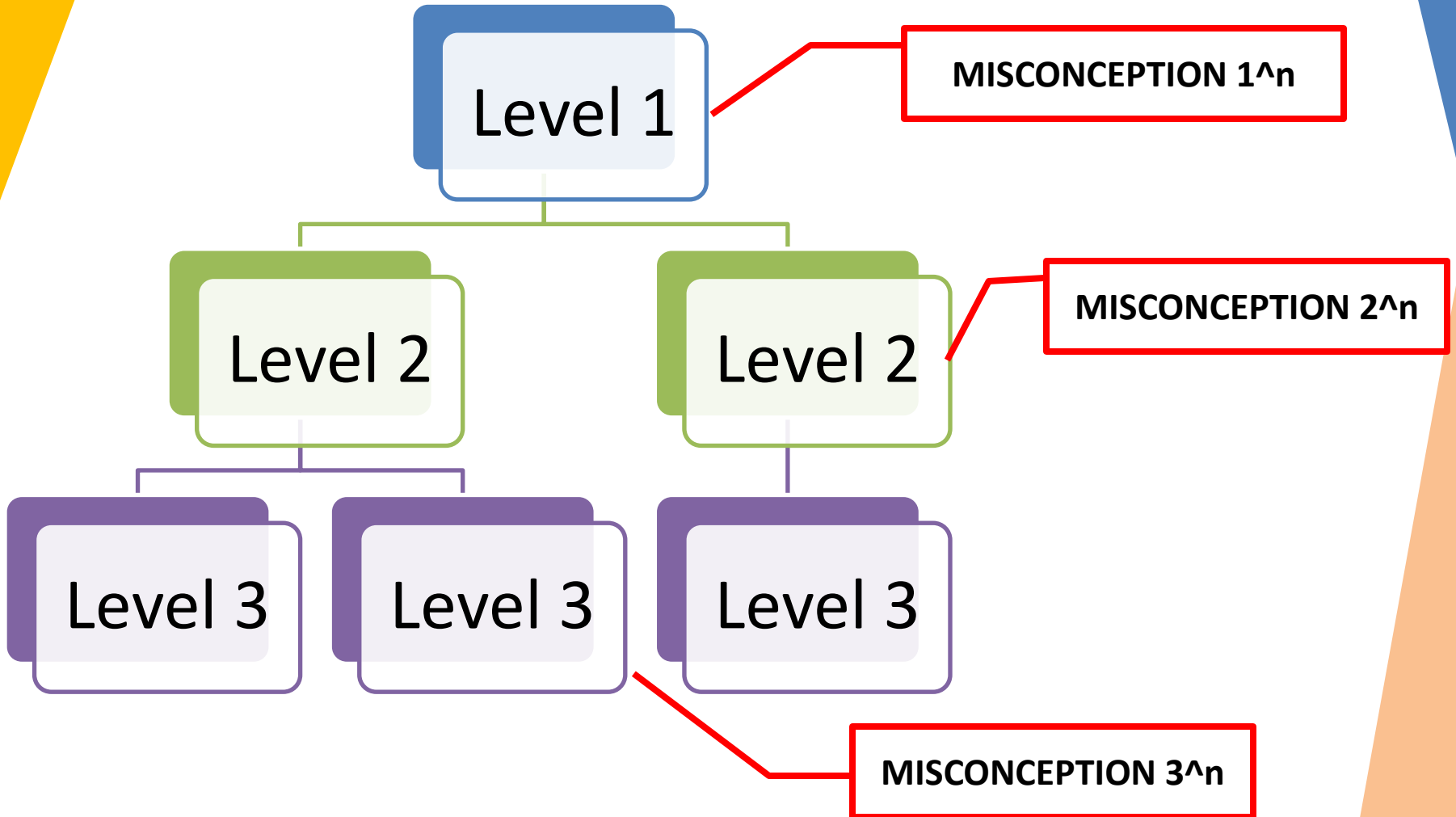


**Anda sebagai LEVEL 1, memberikan pelatihan secara utuh kepada peserta dg 5 hirarki pelatihan**



# ***URGENT***

***(Hindari Misconception)***



# ***MENGUASAI ANDRAGOGY PELATIHAN***

---



Time Management



Investment



Smart Ideas



Finding Solutions

## **Menghindari “DOROTHY SAYERS”**

# ***PROSEDUR PELATIHAN***

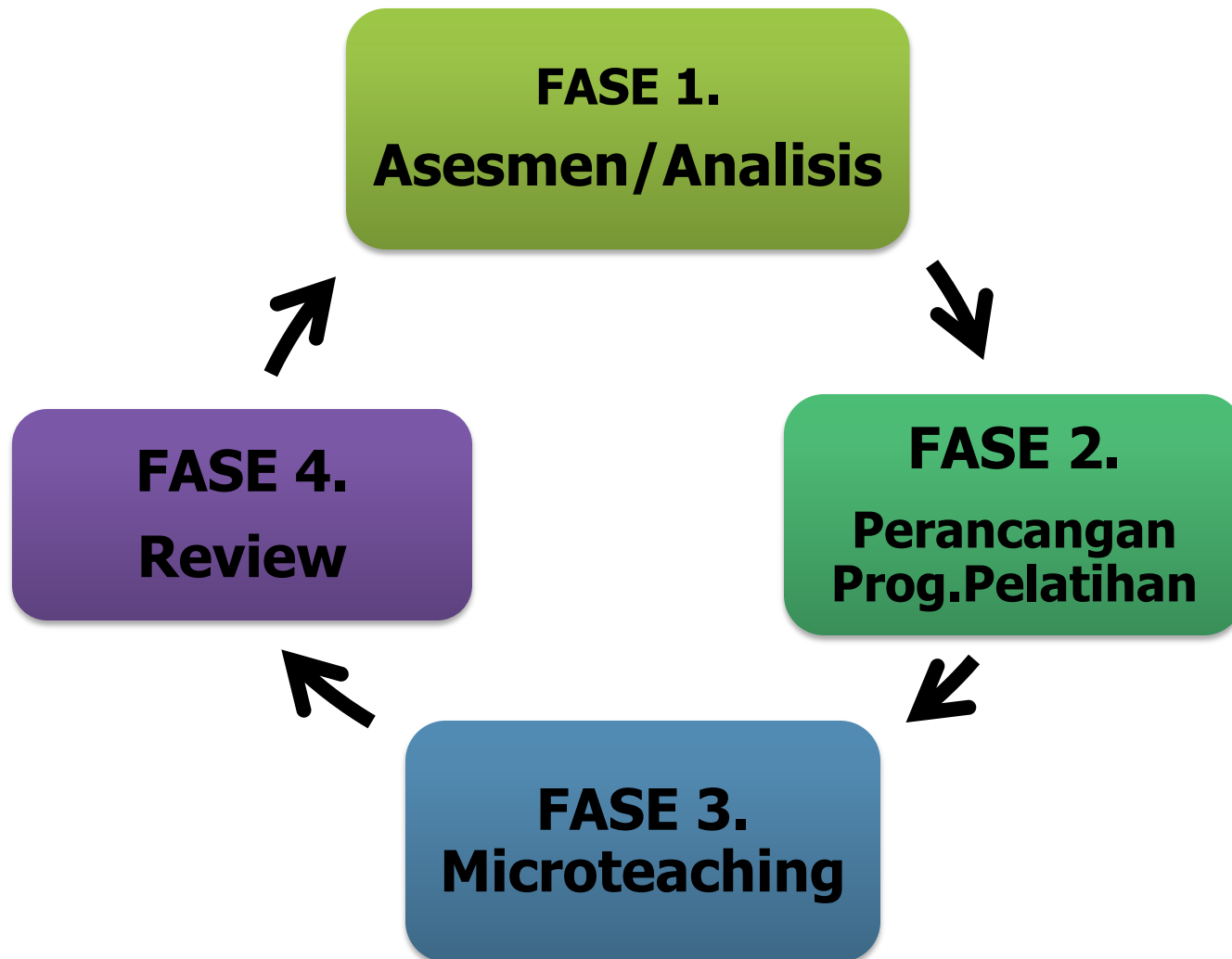
---





# ***KETERAMPILAN MELATIH*** ***(INSTRUKTUR)***

---



# ***FASE 1***

## ***(ASESMEN/ANALISIS)***

---

<b>No.</b>	<b>Identifikasi</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Harapan</b>
1			
2			
3			
4			
5			

# ***FASE 2***

## ***(PERANCANGAN PROGRAM PELATIHAN)***

---

<b>Program/ sub- pelatihan</b>	<b>Target</b>	<b>Materi</b>	<b>Prasyarat</b>	<b>Indikator Hasil</b>

# ***FASE 3*** ***(MICROTEACHING)***

[placementspecialists.org](http://placementspecialists.org)





# ***FASE 3***

## ***(MICROTEACHING)***

### **STEREOTYPE**

### **FACT**

Mengajar itu mudah

Mengajar butuh latihan

Mengajar itu seni

Mengajar itu ilmu pengetahuan

Siapa saja bisa mengajar

Mengajar adalah profesi spesifik

Pengajar, pelatih adalah power paling dominan

Siswa, peserta adalah power paling dominan

Pengajar, pelatih harus cerdas

Cerdas saja tidak cukup, harus ada profesi mengajar

Pengajar, pelatih lebih menguasai dibanding peserta

TIK mengubah cara belajar siswa atau peserta

# ***FASE 4***

## ***(REVIEW)***

---

<b>Aspek yg Dinilai</b>	<b>Skor</b>				<b>Komentar</b>
	1	2	3	4	
Penguasaan materi					
Tata bahasa					
Brainsorming					
Penguatan					

# ***FASE 4***

## ***(REVIEW) BENCHMARKING***



**SKILL  $\geq$ 80**

**KNOWLEDGE  $\geq$ 70**

**ATTITUDE  $\geq$ 60**

[www.smud.org](http://www.smud.org)



***Matur nuwun... 😊***

**Muslikhin**

**[muslikhin@uny.ac.id](mailto:muslikhin@uny.ac.id)**

**+62 56 4354 3046**