



**BAB V**

## **MELAKSANAKAN SUATU PELATIHAN**

### **A. Pendahuluan**

Kekuatan dan kualitas suatu pelatihan terletak pada proses melaksanakan kegiatan pelatihan tersebut, hal ini tidak dapat dipungkiri karena antara input, proses dan output merupakan rangkaian yang simultan dan saling memberikan andil tersendiri untuk mendapatkan suatu hasil kegiatan yang maksimal. Pelaksanaan suatu kegiatan apalagi kegiatan pelatihan, seperti yang telah disinggung pada bab awal buku ini, dikatakan bahwa kegiatan pelatihan memiliki perbedaan

dengan kegiatan pengajaran pada umumnya, pada kegiatan pelatihan cenderung memiliki waktu yang singkat, tujuan yang lebih kompleks dan sering lebih berorientasi pada pencapaian sejumlah keterampilan meskipun pelatihan tidak bisa lepas dari pencapaian tujuan dua aspek yang lain yakni tujuan kognitif dan tujuan afektif.

Proses pelaksanaan kegiatan pelatihan menjadi kunci keberhasilan pelatihan secara keseluruhan, karena dari proses inilah tujuan-tujuan pelatihan yang telah ditetapkan akan terwujud, pelaksanaan yang tidak bermutu berakibat pada lahirnya output yang jauh dari harapan semula, sebaliknya proses pelaksanaan yang bermutu akan menghantarkan peserta pelatihan tersebut pada pencapaian maksimal dari tujuan dan cita-cita pelatihan tersebut, sejumlah kecakapan, pengetahuan dan sikap akan menjadi kompetensi yang dikuasai oleh peserta pelatihan.

Untuk lebih jelasnya, pada bagian ini akan diuraikan pelaksanaan pelatihan tersebut langkah per langkah mulai dari kegiatan awal hingga kegiatan akhir dari suatu kegiatan pelatihan, semoga bermanfaat.

## **B. Melaksanakan Orientasi, Ice Breaking dan Expectation**

### **1. Orientasi Pelatihan dan Kontrak Pelatihan**

#### **a. Pengertian Orientasi**

Orientasi yang dimaksudkan disini adalah suatu proses pemberian pemahaman kepada peserta, tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan pelatihan yang

sedang diadakan, agar tidak muncul kebingungan di antara peserta.

Kegiatan orientasi merupakan kegiatan awal pelatihan dimana kegiatan ini dilakukan sebagai kegiatan *starting point* yang bakal menentukan kelancaran dan kemudahan pada kegiatan berikutnya. Pelatih yang baik telah memperhitungkan bagaimana melaksanakan kegiatan orientasi ini semenarik mungkin, sehangat mungkin dan sesantai mungkin. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan *multi effect* pada peserta pelatihan, di satu sisi memunculkan ketertarikan peserta yang luar biasa, motivasi yang tinggi untuk mengikuti pembelajaran selanjutnya dan munculnya kesiapan fisik dan psikis untuk mengikuti pelatihan tersebut secara keseluruhan, sedangkan di sisi yang lain akan mempermudah pekerjaan pelatih, karena melaksanakan kegiatan pada orang-orang yang telah memiliki kesiapan fisik dan psikis, motivasi yang tinggi serta orang-orang yang tahu dengan tugas dan kewajibannya sebagai peserta.

#### **b. Tujuan**

Adapun tujuan dilakukan orientasi ini adalah :

- 1) Menghilangkan kebingungan peserta tentang kegiatan apa yang sebenarnya mereka ikuti.

Banyak peserta pelatihan, pada awal-awal kegiatan merasa bingung dengan kegiatan yang sedang

mereka ikuti, hal ini disebabkan banyak hal, baik sebab internal maupun sebab eksternal peserta itu sendiri. Penyebab internal ; (1) peserta tersebut tidak memiliki pengetahuan dasar mengenai pelatihan yang akan diikutinya, (2) tidak adanya satupun di antara peserta lain yang dikenalnya, (3) Tidak tertarik dengan kegiatan yang diikutinya, sedangkan sebab eksternal ; (1) peserta tersebut ditugaskan oleh pimpinannya tanpa tahun kegiatan apa yang akan diikutinya, (2) lingkungan yang tidak disukai peserta, seperti gedung dan sarana tempat pelatihan tidak menarik baginya, dan lain sebagainya.

2) Meluruskan motivasi awal peserta

Setiap peserta yang datang untuk mengikuti suatu pelatihan pastilah memiliki motivasi yang banyak dalam pikirannya, motivasi yang banyak tersebut tentunya harus diluruskan sehingga antara motivasi dan pelaksanaan pelatihan muncul kesesuaian, ada peserta yang datang dengan motivasi ikut-ikutan, ingin mengetahui apa yang ada di pelatihan tersebut, karena disarankan teman, ingin menambah pergaulan/teman baru, ada pacarnya yang mengikuti pelatihan tersebut, disuruh atasan, mengisi waktu luang, atau motivasi lain yang tidak

berhubungan dengan pelatihan dan perlu diluruskan sebelum pelatihan berlanjut.

- 3) Memberikan pemahaman tentang tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang mesti mereka lakukan selama mengikuti pelatihan tersebut.

Suatu pelatihan memiliki rangkaian kegiatan tertentu dan berciri khas masing-masing sesuai dengan target dan jangkauan nya, ada pelatihan yang menargetkan pada pencapaian kognitif, ada pula yang menargetkan pada pencapaian sejumlah keterampilan (psikomotor) ada pula yang berorientasi pada target perbaikan sikap (afektif). Sebelum pelatihan berlanjut, seorang pelatih mestilah memberitahukan dengan jelas kepada peserta pelatihan mengenai hal apa saja yang mesti dilakukan peserta selama pelatihan berlangsung, seperti (1) kegiatan kerohanian, (2) kegiatan olah raga, (3) pembuatan resume materi, (4) pembuatan makalah, (5) penjelasan tentang *mid test*, *post test* dan evaluasi yang akan digunakan selama pelatihan berlangsung, (6) penjelasan tentang games dan simulasi yang akan digunakan, dan lain sebagainya.

- 4) Memberikan gambaran ringkas tentang hal-hal yang akan mereka temui selama mengikuti pelatihan.

Bagian ini tentunya berkenaan dengan materi ajar yang akan disajikan selama pelatihan berlangsung, dengan cara ; (1) jelaskan kepada peserta materi apa saja yang akan mereka dapatkan, (2) jelaskan materi apa yang wajib/utama dan materi mana yang pendukung di antara materi-materi yang ada, (3) Bila perlu, bagikan kepada peserta susunan materi dan penjadwalan.

- 5) Memunculkan komitmen dan kesediaan mereka untuk mengikuti acara ini dari awal hingga akhir dengan penuh perhatian dan kesadaran diri.

Bagian ini merupakan bagian terakhir dari kegiatan orientasi yang dilakukan pelatih, setelah semua rangkaian dilakukan dan saat semua peserta sudah memahami mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan pelatihan yang akan diikutinya, peserta menyadari tentang keberadaannya pada pelatihan tersebut dan setelah mengetahui tugas, hak dan kewajibannya, maka bagian terakhir yang mesti dilakukan oleh pelatih adalah mengikat komitmen peserta untuk mengikuti pelatihan tersebut dengan sungguh-sungguh dari awal hingga akhir pelatihan, hal ini dilakukan agar muncul rasa loyalitas, komitmen, kesungguhan yang luar biasa dari hati (dalam diri) peserta untuk mengikuti materi ini.

### c. Metode

Metode yang dapat digunakan dalam melakukan orientasi sangat bervariasi menggunakan metode ceramah, *brainstorming*, diskusi dan sebagainya. Apapun metode yang digunakan oleh pelatih, pada hakikatnya kegiatan orientasi haruslah berusaha menjelaskan kepada seluruh peserta tentang pertanyaan-pertanyaan berikut :

- 1) Pelatihan apa yang sedang mereka ikuti, tujuan, target, kedudukan panitia, tugas dan wewenang *master of training*, instruktur, asisten instruktur, ruangan-ruangan yang ada di tempat pelaksanaan pelatihan, serta aturan-aturan yang mengikat peserta (kontrak pelatihan).
- 2) Tugas-tugas terstruktur, resume, sistem penilaian peserta, aspek-aspek (ranah) penilaian, bobot penilaian, dispensasi izin dan kriteria lulus peserta.
- 3) Seluruh hal-hal yang berkenaan dengan proses pelatihan

### d. Hal-hal yang Perlu Diperhatikan Saat Orientasi

- 1) Setiap peserta tentunya mempunyai motivasi masing-masing untuk datang ke pelatihan tersebut, motivasi awal ini ada yang baik dan ada yang perlu diluruskan. Dalam orientasilah sebaiknya motivasi awal setiap peserta diluruskan dan diarahkan.

- 2) Sewaktu melaksanakan orientasi, hendaklah diungkapkan dengan sejelas-jelasnya apa saja mengenai pelaksanaan pelatihan tersebut, layani setiap pertanyaan yang muncul dan jelaskan apa adanya sesuai dengan kenyataan, jangan memanipulasi keadaan.
- 3) Waktu yang disediakan untuk orientasi tergantung kepada keadaan, namun untuk memudahkan ; jika peserta tidak meragukan lagi (tidak muncul lagi pertanyaan) saat itu orientasi dapat dinyatakan selesai.
- 4) Waktu akan mengakhiri orientasi, semua peserta dapat diikat dengan satu komitmen yang disampaikan secara lisan satu persatu bahwa mereka siap dan bersedia menjadi peserta pelatihan tersebut. Jika ada di antara peserta tersebut yang tidak mau menyatakan komitmennya, sebaiknya peserta tersebut ditanyai kenapa tidak mau berkomitmen, kalau memang tidak bisa dipaksa, sebaiknya ditawarkan untuk mengundurkan diri dari awal kegiatan.

**e. Melaksanakan Kegiatan Orientasi**

Pada hakikatnya orientasi yang dilakukan pada suatu pelatihan adalah berusaha menjawab pertanyaan penting berikut :

- a. Acara/pelatihan apa yang sedang berlangsung ?

- b. Apa tujuan pelatihan ini ?
- c. Kompetensi apa saja yang akan mereka kuasai setelah pelatihan selesai dilaksanakan?
- d. Apa saja aturan main yang harus mereka taati ? (kontrak pelatihan)
- e. Materi apa saja yang akan mereka pelajari ?
- f. Siapa saja pelatih, asisten pelatih, pemandu dan petugas administrasi yang akan mengelola pelatihan ini ?
- g. Apa saja bahasa dan kebiasaan yang tabu di masyarakat sekitar ? (jika pelatihan outdoor)
- h. Games atau simulasi apa saja yang akan mereka mainkan, baik jenis, tingkat kesulitan, penilaian dan peran masing-masing peserta dalam memainkan games atau simulasi tersebut
- i. Dimana penginapan, tenda dan sarana penunjang lainnya ?
- j. Perlengkapan apa saja yang menjadi atribut peserta dan perlengkapan yang mesti disiapkan peserta pelatihan ?

**f. Kontrak Pelatihan**

Maksud dari kontrak pelatihan adalah kesepakatan yang dilakukan antara pelatih dan peserta pelatihan mengenai seperangkat aturan tata tertib peserta selama mengikuti pelatihan.

Teknis penetapan kontrak pelatihan ini akan sangat tergantung dari siapa peserta dalam pelatihan tersebut, sebagai anjuran ; semakin kecil usia peserta pelatihan, maka semakin dipandu dalam menetapkan kontrak pelatihan. Pada pelatihan orang dewasa, maka dituntut kesadaran mereka sendiri untuk menetapkan aturan mereka sendiri selama pelatihan tersebut berlangsung, dan instruktur hanya mengarahkan bagian-bagian yang mungkin terlupakan oleh peserta untuk dimasukkan ke dalam kontrak pelatihan tersebut.

Kontrak pelatihan merupakan komponen penting dalam perencanaan suatu kegiatan pelatihan, hal ini disebabkan karena dengan kontrak pelatihan tersebut, pelatihan akan berjalan dengan tertib, memiliki aturan yang jelas dan mengikat setiap gerak langkah peserta selama pelatihan berlangsung dan yang paling penting adalah, kontrak pelatihan inilah yang kemudian dijadikan oleh pelatih sebagai landasan penilaian bidang afektif (sikap), sebagaimana yang akan dijelaskan pada bab VI dan sebagai contoh draft kontrak pelatihan dapat dilihat pada lampiran buku ini.

## **2. Ice Breaking**

### **a. Pengertian**

*Ice breaking* berasal dari bahasa Inggris yang terdiri dari dua kata, kata *ice* berarti es atau benda yang memiliki sifat kaku, dingin dan keras, sedangkan *break*

memiliki arti menghancurkan, meleburkan atau memecahkan, dengan demikian kalau dua kata ini digabung maka akan menjadi “memecah kekakuan”, “meleburkan sifat keras”, atau bisa juga “memecah kebekuan”. Sedangkan menurut istilah pengertian *ice breaking* ini banyak dikemukakan oleh para ahli, di antaranya dapat dijelaskan sebagai berikut :

*Ice breaking* adalah permainan atau kegiatan yang berfungsi untuk mengubah suasana kebekuan dalam kelompok<sup>1</sup> dalam pembelajaran *ice breaking* dapat diartikan sebagai pemecah kebekuan pikiran atau fisik siswa.

Sunarto dalam bukunya menyebutkan *ice breaking* juga digunakan untuk menciptakan suasana belajar dari pasif menjadi aktif, dari kaku menjadi gerak (akrab) dari jenuh menjadi riang<sup>2</sup>

*Ice breaking* juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang dingin yang perlu diberikan pada suasana yang panas. Artinya, ketika suasana pelatihan sudah memanas, menegang, maka perlu suatu minuman yang dingin dan menyegarkan, yaitu *ice breaking* agar

---

<sup>1</sup> M. Said, *80+ Ice Breaker Games Kumpulan Permainan Penggugah Semangat* (Yogyakarta : Andi Offset, 2010), h. 1

<sup>2</sup> Sunarto, *Ice Breaker dalam Pembelajaran Aktif*, (Surakarta : Cakrawala Media, 2012), h. 3

suasana kembali dingin dan otak siap menuju kegiatan pembelajaran yang lebih menantang.<sup>3</sup>

*Ice breaking* merupakan cara tepat untuk menciptakan suasana kondusif. Penyatuan pola pikir dan pola tindak ke satu titik perhatian adalah yang bisa membuat suasana menjadi terkondisi untuk dinamis dan fokus. Dinamis karena peserta bisa mengubah aktivitasnya sendiri untuk mengikuti pola terstruktur yang telah diarahkan oleh pemimpin forum.<sup>4</sup>

Berdasarkan pengertian yang telah diungkapkan di atas, terlihat bahwa kegiatan *ice breaking* tersebut dapat saja dilakukan di awal pelatihan atau di tengah pelatihan berlangsung, yang jelas bila dirasakan muncul kebekuan, kekakuan dan kefakuman yang dialami peserta pelatihan, maka seorang pelatih berhak melakukan kegiatan *ice breaking* ini untuk kembali menyegarkan dan mempertahankan fokus peserta pelatihan.

#### **b. Pentingnya Dilakukan *Ice Breaking***

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian pengertian, maka dapat dipahami bahwa kegiatan *ice breaking* yang dilakukan pada awal pelatihan memegang peranan penting sebagai langkah awal

---

<sup>3</sup> <http://komunikasi.um.ac.id/?p=2432>

<sup>4</sup> Adi Soenarno, *Ice Breaker ; Permainan Atraktif-Edukatif*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2005), h. 1

(*Starting Point*) untuk memudahkan melakukan kegiatan pelatihan lebih lanjut, atau langkah kuratif (perbaikan) bila terlihat gejala-gejala kebekuan atau kefakuman di antara peserta ketika pelatihan sedang berlangsung, dengan demikian terlihat bahwa kegiatan *ice breaking* menjadi proses penyiapan mental-psikologis, fokus dan konsentrasi peserta dalam pelatihan yang diikutinya. Adanya kesediaan menjadi peserta dengan segala kewajiban yang ditetapkan oleh penyelenggara, sikap menerima sejumlah aturan yang mengikat dan munculnya kesiapan menanggung segala konsekuensi dan hukuman bila melanggar aturan pelatihan tertentu.

**c. Tujuan Pelaksanaan *Ice Breaking***

Kegiatan *ice breaking* yang dilakukan, memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Menghilangkan sekat-sekat pemisah di antara peserta,

Sekat pembatas yang dimaksud disini adalah hal-hal yang dapat mengganggu interaksi-harmonis di antara peserta, contohnya ; perbedaan jabatan di antara peserta, perbedaan kekayaan, perbedaan status sosial, perbedaan kelas dan tingkat dalam belajar, sehingga dengan kegiatan *ice breaking* tersebut diharapkan tidak ada di antara peserta yang menonjolkan diri dari yang lain.

- 2) Terciptanya kondisi yang dinamis dan setaraf (*equal*) di antara sesama peserta selama pelatihan berlangsung.

Kondisi dinamis yang dimaksud adalah kondisi dimana peserta berkembang baik secara pemikiran, sehingga forum pelatihan tersebut aktif dan tidak fakum, cara bertindak dalam mengerjakan suatu tugas dan perintah, cepat tanggap dan kreatif dalam melakukan tugas tertentu yang diberikan selama pelatihan.

Disamping itu terciptanya suasana setara antar sesama peserta, masing-masing peserta merasa dan menyadari bahwa mereka memiliki hak yang sama.

- 3) Menciptakan motivasi antara sesama peserta untuk melakukan aktivitas selama proses pelatihan berlangsung.

Motivasi yang ada dalam diri seorang peserta pada awal keikutsertaan mereka menjadi peserta tentu tidaklah sama, ada motivasi yang baik ada pula motivasi yang keliru, motivasi yang baik seperti ; keinginan mengikuti pelatihan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan sebagainya, contoh motivasi yang keliru dan perlu diluruskan ketika awal mengikuti pelatihan adalah keinginan peserta yang hanya ingin mencari teman, ikut-ikutan, ikut karena disuruh teman atau ada teman

dekatnya yang mengikuti pelatihan yang sama.

- 4) Membuat peserta saling mengenal dan akan menghilangkan jarak mental sehingga suasana menjadi benar-benar rileks, cair dan mengalir
- Ice breking* bermaksud untuk memecahkan kebekuan di antara peserta, dengan demikian setelah dilaksanakan kegiatan *ice breaking* tidak akan ditemui lagi ada peserta yang tidak mengenali temannya, masih ada jarak diantara peserta, masih terlihat ada gank-gank, beberapa orang yang masih berkumpul dan berinteraksi dengan teman dekat mereka, teman sekampung, teman sekampus, dan lain sebagainya, semua lebur dalam satu kesatuan yang sama, tujuan yang sama, derita yang sama, sakit satu sakit semua, senang satu senang semua.

d. **Metode yang Bisa Dilakukan dalam *Ice Breaking***

Kegiatan *ice breaking* sebagaimana yang telah dijelaskan di atas merupakan rangkaian kegiatan yang kompleks dan menjadi titik pijak kesuksesan kegiatan pelatihan secara keseluruhan, karena begitu besarnya peran kegiatan *ice breaking*, tentunya kegiatan ini tidak bisa dilakukan seadanya atau serampangan, kegiatan ini harus diperhitungkan dengan matang, termasuk penggunaan metodenya, untuk lebih jelasnya, berikut ini akan disajikan metode-metode apa saja yang bisa digunakan dalam melakukan *ice breaking* tersebut.

- 1) **Metode Ceramah**, adalah metode yang bisa tidak mesti ada dalam kegiatan *ice breaning*, meskipun metode ini tergolong klasik, namun kegiatan pembelajaran pada umumnya tidak bisa melepaskan diri dari metode ini, hanya saja metode ini perlu diperkaya dengan metode lain supaya menjadi menarik. Pada tahap ini, pelatih menjelaskan dengan metode ceramah tersebut beberapa hal mengenai hakikat kebersamaan, perlunya kesatuan, kesadaran bahwa manusia adalah makhluk sosial, kesamaan hak, status dan kewajiban di antara peserta, perlunya mengembangkan potensi, kesadaran akan potensi masing-masing, kerjasama antar kelompok, tim building dan sebagainya.
- 2) **Metode Studi Kasus**, adalah metode yang menuntut keaktifan peserta dalam kegiatan pelatihan, pada metode ini peserta diberi kesempatan untuk ikut andil memecahkan persoalan-persoalan praktis sehari-hari yang ditawarkan melalui kasus-kasus yang disediakan pelatih, tujuannya bisa mengarah pada (1) pengungkapan potensi awal yang dimiliki masing-masing peserta baik dari segi afektif, kognitif maupun psikomotornya. (2) memberikan kesempatan kepada peserta untuk membiasakan diri berinteraksi dengan kelompoknya yang baru. (3)

memberikan kasus-kasus yang memberikan kesadaran bahwa sejak saat itu mereka akan menjadi sebuah keluarga yang senasip sepenanggungan sampai kapanpun.

3) **Metode Sinetik**, yaitu sebuah metode pengembangan dari metode sumbang saran, teknis pelaksanaannya dapat dijelaskan sebagai berikut ; dimana dalam suatu pemecahan masalah dipadukan berbagai pendapat dari berbagai disiplin ilmu sehingga memunculkan solusi yang lebih kreatif terhadap persoalan yang muncul.

4) **Metode Simulasi dan Permainan**, adalah metode yang memanfaatkan permainan-permainan untuk melakukan *ice breaking* dalam sebuah pelatihan. metode ini merupakan metode yang paling menarik dan paling mudah dilakukan, pelatih mempersiapkan beberapa permainan yang bertujuan untuk memecah kebekuan (*ice breaking games*). Permainan ini banyak sekali bentuknya, di antaranya adalah ; permainan lempar kokarde, pesan berantai, ziq-zaq, shoting games dan lain-lain.

Sedangkan Tujuan diadakan permainan ini adalah (1) terciptanya keakraban di antara peserta. (1) masing-masing peserta dapat menghafal nama dan beberapa identitas penting peserta lainnya. (3)

tertanamnya anggapan bahwa mereka adalah satu kesatuan (solidaritas) “bila satu sakit, yang lain akan ikut merasakannya”.

**e. Hal-hal yang Perlu Diperhatikan Saat *Ice Breaking***

Kegiatan *ice breaking* memang menjadi tanggung jawab pelatih khususnya pelatih dengan jabatan *master of training* karena di tangan merekalah kesuksesan kegiatan *ice breaking* dapat dilakukan dan kesuksesan kegiatan *ice breaking* merupakan langkah awal kesuksesan kegiatan-kegiatan berikutnya. Karena sangat pentingnya kegiatan tersebut, maka banyak hal yang mesti diperhatikan saat melaksanakan *ice breaking*, di antaranya adalah ;

- 1) Seorang pelatih haruslah mempunyai naluri (feeling) khusus yang kuat ketika melakukan proses *ice breaking*. Ia harus tahu saat peserta sudah lebur atau belum dan masih harus dileburkan. Ketika peserta belum lebur namun *ice breaking* sudah dihentikan, hal ini akan menyusahkan sewaktu penyajian materi berikutnya.
- 2) Saat melakukan *ice breaking*, seorang pelatih harus sudah dapat mendeteksi, (minimal beberapa orang dari peserta sudah masuk dalam memorinya) tentang potensi awal, sikap, sifat dan “karakteristik spesial” seorang peserta.

- 3) Waktu yang disediakan untuk melakukan ice breaking sangat kondisional, tergantung kepada tingkat keleburan peserta. Ada peserta yang mudah lebur dan ada yang sulit lebur, karena perbedaan pendidikan, latar belakang, dll yang sangat signifikan. Oleh karena itu seorang pelatih harus mempunyai beberapa “jurus simpanan” yang harus dikeluarkannya bila peserta sulit mengalami peleburan antara satu dengan yang lainnya.
- 4) Menimbulkan kesan positif, seorang pelatih haruslah dipandang oleh peserta dalam pandangan yang positif, baik dari segi pendapat, sikap, sifat dan interaksinya dengan peserta, karena tidak menutup kemungkinan nanti seorang pelatih akan menjadi tempat “curhat” paling dipercaya bagi peserta yang mengalami persoalan-persoalan khusus.