

# PENYUSUNAN MODUL PELATIHAN PENYESUAIAN AKADEMIS BAGI MAHASISWA UNISBA TINGKAT PERTAMA

Oleh: Dewi Rosdiana

## ABSTRAK

Pendidikan perguruan tinggi memiliki karakteristik yang berbeda dengan sekolah menengah atas, tentunya juga memiliki tuntutan yang berbeda. Perguruan tinggi melibatkan struktur yang lebih besar dan impersonal, serta lebih berfokus pada prestasi dan cara pencapaiannya (Santrock, 2004). Di Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung, berdasarkan hasil observasi, hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa dan dosen, ternyata masih banyak mahasiswa yang belum mampu menyesuaikan pola belajarnya dengan tuntutan kondisi perkuliahan yang dihadapi. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan program orientasi penyesuaian diri mahasiswa baru dalam bentuk pelatihan.

Penelitian ini bertujuan untuk menyusun program pelatihan tentang cara penyesuaian diri dengan tuntutan belajar di perguruan tinggi bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung yang sesuai dengan hasil analisis kebutuhan yang dihadapinya.

Pada penelitian ini, digunakan metode analisis kebutuhan berupa kuesioner. Peneliti mengadaptasikan kuesioner penyesuaian diri akademis yang dibuat oleh Wuri Prasetyawati pada tahun 2003. Dalam analisis kebutuhan melibatkan 141 orang mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung tingkat pertama. 30 orang dilibatkan pada tahap uji coba alat ukur dan 111 orang dilibatkan pada tahap pengambilan data lapangan. Subjek yang menjadi sasaran dalam pelatihan ini adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung tingkat pertama.

Tujuan umum dari pelatihan adalah agar peserta terampil dalam melakukan penyesuaian diri di lingkungan perguruan tinggi. Jumlah waktu pelatihan adalah 24 jam, terbagi menjadi 10 sesi. Evaluasi yang digunakan adalah evaluasi dari peserta tentang pelaksanaan program pelatihan.

Program pelatihan ini belum diujicobakan, maka jika program ini akan dilaksanakan, disarankan untuk mengujicobakan dahulu sebelum melaksanakan pelatihan yang sebenarnya. Apabila pada saat uji coba atau pada saat pelaksanaan ternyata ada bagian dari modul yang tidak sesuai, maka sebaiknya dilakukan perbaikan atau bahkan mengubah bagian modul tersebut agar pada pelaksanaan berikutnya berjalan lebih tepat guna. Guna mengetahui sejauh mana pengetahuan dan keterampilan peserta sebelum mengikuti pelatihan, sebaiknya dilaksanakan pre-test dan post test untuk hal tersebut, disarankan untuk membuat alat ukur pengetahuan dan keterampilan yang disertai oleh observasi dari fasilitator agar perkembangan yang dicapai oleh setiap peserta setelah mengikuti program ini dapat terpantau. Sebelum melaksanakan pelatihan, sebaiknya dilaksanakan training for trainer bagi fasilitator, maka diharapkan peneliti selanjutnya membuat modul untuk program tersebut.

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perguruan tinggi memiliki karakteristik yang berbeda dengan sekolah menengah atas, tentunya juga memiliki tuntutan yang berbeda. Perguruan tinggi melibatkan struktur yang lebih besar dan impersonal, serta lebih berfokus pada prestasi dan cara pencapaiannya (Santrock, 2004). Di perguruan tinggi, mahasiswa akan merasa lebih dewasa, memiliki waktu lebih banyak dengan peer, memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengeksplorasi berbagai gaya hidup dan nilai yang berbeda, dan menikmati lebih banyak kebebasan dari pengawasan orang tua (Santrock, 2004).

Perubahan yang paling mengganggu adalah adanya kebebasan. Mungkin untuk pertama kalinya dalam hidup individu, yaitu saat di perguruan tinggi, ia dipercaya untuk mengatur waktunya sendiri. Konsekuensinya, individu akan mendapat tanggung jawab yang lebih banyak untuk dapat sukses atau pun mengalami kegagalan, dan kebanyakan mahasiswa baru merasa bahwa tanggung jawab ini menakutkan. Pada kenyataannya, diyakini bahwa satu

masalah terbesar yang dihadapi oleh mahasiswa adalah masalah kebebasan, yaitu terlalu banyak kebebasan. Menurut Fromm (dalam Gardner & Jewler, 1985), kebebasan adalah masalah yang besar karena merupakan sebuah beban dimana individu tidak tahu bagaimana mengatasinya. Pada sebuah masyarakat, mereka justru mengatasi beban akan kebebasan tersebut dengan memilih untuk bergaya hidup totalitarian dan terstruktur yang dapat mengalihkan kebebasan mereka, hal ini dirasakan sebagai solusi yang tepat untuk mengatasi kebebasan. Berdasarkan penelitian pada mahasiswa di Amerika, para mahasiswa baru memilih untuk bergabung dengan semacam perkumpulan yang membuat hidup mereka terstruktur sehingga mengatur mereka tentang apa yang harus dilakukan untuk mengisi waktu luang (Gardner & Jewler, 1985).

Sejumlah penelitian yang ada menunjukkan bahwa saat telah memasuki dunia kuliah, ternyata sebagian mahasiswa kurang dapat beradaptasi dengan kondisi kuliahnya, mereka cenderung memanfaatkan kelonggaran dunia kuliah untuk berperilaku kurang baik. Hasil observasi di Michigan Amerika, menunjukkan banyaknya mahasiswa yang absen dari kegiatan perkuliahan, ada yang menghadiri kelas secara

sporadis, dan yang paling buruk, hanya hadir pada saat ujian saja. Meminjam catatan perkuliahan dari rekan lainnya, membacanya dan berharap perilaku tersebut cukup untuk memperoleh nilai ujian yang bagus (Wyatt, 1992 dalam Hilal, Arwood, Karsky & Tracton-Bishop, 2004).

Hal ini pun terjadi di Indonesia. Di Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung, berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada tahun 2003, pada beberapa mata kuliah, terlihat bahwa sebagian mahasiswa belum dapat menyesuaikan diri dengan pola belajar mandiri yang seharusnya diterapkan di bangku kuliah, termasuk dalam mengerjakan skripsi. Terdapat sebagian mahasiswa yang menanggapi kelonggaran pola belajar dengan melakukan perilaku negatif seperti membolos, menitip absen pada teman, hanya masuk pada mata pelajaran yang mereka sukai, dan belajar dengan pola "sistem kebut semalam".

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tahun 2005 terhadap beberapa mahasiswa, ternyata masih banyak mahasiswa yang mengaku belum mampu menyesuaikan pola belajarnya dengan tuntutan kondisi perkuliahan yang ada. 7 orang mahasiswa semester 1 menyatakan bahwa sebelumnya mereka membayangkan bahwa kuliah akan menyenangkan karena memiliki jadwal dan peraturan yang relatif lebih longgar dari pada saat di Sekolah Menengah Umum (selanjutnya disingkat SMU). Namun setelah menjalani kuliah, mereka terkejut dengan jadwal kuliah yang berbeda-beda setiap hari dengan rentang waktu yang seringkali berjauhan antara satu mata kuliah ke mata kuliah lain, antara pukul 06.30 pagi hingga pukul 17.20. Hal ini, menurut mahasiswa, membuat merasa lelah, sehingga saat pulang kuliah mereka hanya ingin beristirahat dan kurang optimal dalam belajar di rumah. Selama ini mereka hanya belajar saat mengerjakan tugas. Empat orang mahasiswa semester 7, menyatakan mengalami kegagalan dalam beberapa mata kuliah yang diambil pada semester-semester sebelumnya, dan saat ini masih memiliki IPK di bawah 2.5. Mahasiswa-mahasiswa ini mengungkapkan bahwa menurutnya ia belum dapat mengatur pembagian waktu antara kegiatan organisasi yang dijalani dengan waktu kuliah, praktikum, pengerjaan tugas individu dan kelompok, serta waktu untuk membaca buku. Selain itu, seorang mahasiswa semester 17 (angkatan 1997), 1 orang mahasiswa semester 14 dan 2 orang mahasiswa semester 12 mengatakan bahwa selama kuliah selalu memiliki IPK di atas 3 dan dapat menyelesaikan perkuliahan selama 8 sampai 9 semester, namun hingga saat ini belum menyelesaikan skripsinya karena mendapat hambatan dari pembimbing pertama dan keduanya.

Sejalan dengan kondisi di atas, Pembantu Dekan III, Drs. Ilmi Hatta., Psi, (2005), menyatakan bahwa salah satu hal yang dirasakan menjadi masalah adalah kelalaian mahasiswa dalam mengerjakan skripsi. Selain itu, sebagian dari mahasiswa memilih untuk menyalahkan dosen pembimbing mereka daripada introspeksi pada diri sendiri atas kegagalannya. Sementara berdasarkan data yang diberikan oleh Pembantu Dekan I, Dra. Yuli Aslamawati., M.Pd (2005), menyebutkan bahwa jumlah mahasiswa yang memiliki IPK dibawah angka 2 adalah sebagai berikut, yaitu 19.54% dari

mahasiswa semester 3, 22.42% mahasiswa semester 5, dan 12.61% mahasiswa semester 9.

Masalah yang terjadi diatas tentunya bukan disebabkan oleh rendahnya inteligensi para mahasiswa. Mereka yang menjadi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung merupakan individu yang bila dilihat dari potensi intelektual, seharusnya mampu menjalani proses perkuliahan dengan baik, karena berdasarkan hasil psikotes, memiliki potensi kecerdasan di atas rata-rata, serta nilai raport untuk pelajaran matematika dan bahasa Inggris selama di SMU minimal 7.

Menurut McInnis dan James (1995), tahun pertama merupakan tahun yang sangat penting antara lain karena merupakan masa transisi dari tingkat sebelumnya yang lebih terbimbing dengan belajar di perguruan tinggi yang bersifat individual dan banyaknya tekanan yang sifatnya eksternal. Sementara berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Clara R.P Ajiuksmo (1996) di Universitas Atma Jaya, sebagai perbandingan mahasiswa Indonesia dengan mahasiswa di Belanda, bahwa bagi mahasiswa Indonesia, aktivitas belajar memegang peran paling penting bagi gaya belajar mereka, sementara komponen lainnya seperti regulasi, orientasi dan konsepsi tentang belajar tidak terlalu penting. Artinya, bagi mahasiswa Indonesia faktor eksternal dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi aktivitas, motivasi, dan konsepsi tentang sesuatu hal, termasuk tentang aktivitas belajar (Ajiuksmo, 1996).

Sebagai anggota baru dalam sebuah organisasi, yang dalam hal ini merupakan institusi pendidikan, tentunya setiap mahasiswa baru harus beradaptasi dengan tuntutan lingkungan perguruan tinggi. Mereka dihadapkan oleh sejumlah hal-hal baru yang mungkin berbeda dengan kondisi saat di SMU. Agar dapat menyesuaikan diri dan mendapat prestasi yang baik, mahasiswa mungkin saja menemukan bahwa ia harus membentuk sebuah pola dan kebiasaan baru dan meninggalkan kebiasaan-kebiasaan masa SMU yang tidak sesuai dengan tuntutan belajar dunia perkuliahan. Untuk mendukung hal tersebut, perlu adanya sebuah proses yang dapat menghantarkan para mahasiswa baru agar memiliki pemahaman serta keterampilan menjalani studi di perguruan tinggi. Menurut Gardner dan Jewler, program orientasi perguruan tinggi yang tepat dapat menjadi sebuah faktor positif yang menentukan bagaimana seseorang menikmati pengalamannya di perguruan tinggi. Tujuan utama dari program orientasi di perguruan tinggi adalah untuk membantu mahasiswa baru melakukan transisi dari SMU ke perguruan tinggi (Gardner & Jewler, 1985).

Berkaitan dengan program orientasi yang dapat membantu penyesuaian diri mahasiswa baru, Universitas Indonesia memiliki program yang bertujuan menyiapkan para mahasiswa baru untuk belajar secara aktif, mandiri, memiliki keterampilan intelektual dan bertanggung jawab terhadap proses belajar. Program ini bernama Program Dasar Perguruan Tinggi (PDPT). PDPT Universitas Indonesia adalah suatu program dalam bentuk pelatihan yang diterapkan dalam bentuk perkuliahan umum yang terintegrasi. Pelatihan ini diadakan atas dasar pandangan bahwa meskipun semua mahasiswa yang diterima di universitas ini telah lolos dari

ujian seleksi masuk perguruan tinggi yang ketat, ternyata masih ada mahasiswa yang putus studi dengan berbagai alasan, salah satunya adalah mereka belum sepenuhnya mampu menghadapi tanggung jawab sebagai mahasiswa (Tim Kurikulum MKU 2002, dalam Tan Yulie, 2004). Kiranya program orientasi penyesuaian diri mahasiswa baru dalam bentuk pelatihan semacam ini dapat pula diterapkan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung. Tentunya dengan menyesuaikan kondisi dan kebutuhan yang ada pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.

Terdapat beberapa alasan yang menyebutkan bahwa pelatihan merupakan metode yang tepat untuk mempengaruhi perubahan perilaku seseorang adalah bilamana (i) terdapat tuntutan untuk menguasai tipe performance yang spesifik, (ii) dibutuhkan latihan untuk dapat menguasainya (Peters, 1967, dalam Tigh, 1996).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berkesimpulan bahwa perlu dilakukan analisis kebutuhan yang berkaitan dengan cara penyesuaian diri mahasiswa dengan tuntutan belajar di perguruan tinggi bagi pada mahasiswa baru Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung untuk dapat menentukan lebih jauh tentang bentuk program pelatihan apa yang tepat.

#### B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka permasalahan umum yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah :

1. Aspek-aspek apa saja yang masih perlu ditingkatkan oleh mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung untuk dapat melakukan penyesuaian diri dengan tuntutan belajar di perguruan tinggi dengan baik?
2. Modul pelatihan yang bagaimana yang dapat menjawab kebutuhan mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung dalam meningkatkan kemampuan penyesuaian diri dengan tuntutan belajar di perguruan tinggi yang mereka miliki?

#### C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menyusun program pelatihan tentang cara penyesuaian diri dengan tuntutan belajar di perguruan tinggi bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung yang sesuai dengan hasil analisis kebutuhan yang ada. Selanjutnya, diharapkan bahwa program pelatihan tersebut akan berguna untuk pelaksanaan pelatihan di kemudian hari.

#### D. Manfaat Penelitian

1. Modul pelatihan ini diharapkan dapat dipakai pihak perguruan tinggi sebagai salah satu upaya membantu mahasiswa dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan belajar di perguruan tinggi.
2. Apabila program pelatihan ini dapat dilaksanakan, diharapkan para mahasiswa dapat memperluas wawasannya untuk mencari cara dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan belajar di perguruan tinggi.

Sedangkan bila pelaksanaan program ini tidak memungkinkan, maka akan disusun buklet yang berisi berbagai materi penyesuaian diri dengan tuntutan belajar di perguruan tinggi.

## 2. LANDASAN TEORITIS

### A. Penyesuaian Diri Akademis

Agar mahasiswa dapat berhasil dalam pendidikannya, ia harus dapat menyesuaikan diri di tempat yang baru. Grasha dan Kirchenbaum (1980) dalam Prasetyawati (2003) mengemukakan bahwa apa dan bagaimana individu belajar sebagian besar dipengaruhi oleh kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan. Penyesuaian diri mahasiswa yaitu bagaimana mahasiswa dapat melakukan penyeimbangan keadaannya di lingkungan kampus meliputi segala perubahan yang terjadi baik sikap, tingkah laku, atau perasaan, selama subyek menjadi mahasiswa (Julianto, 1988 dalam Prasetyawati, 2003). Karena penyesuaian diri ini, berkaitan dengan hal-hal yang terjadi pada mahasiswa saat belajar di Perguruan Tinggi, maka akan digunakan istilah penyesuaian akademis.

#### A.1 Aspek-aspek yang mem-pengaruhi penyesuaian diri akademis

Menurut Strage dan Brandt (1999) (dalam Prasetyawati, 2003), seorang mahasiswa yang mampu melakukan penyesuaian akademis dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu:

1. Kepemimpinan (Agency atau leadership)  
Kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang memberi pengaruh pada orang lain. Karakter seorang pemimpin digambarkan seperti memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi, persuasif, memiliki keterampilan sosial yang baik, kreatif dan memiliki penyesuaian diri sosial yang baik (Baron & Byrne, 1994). Mahasiswa yang memiliki rasa kepemimpinan akan memperoleh nilai positif dari hal tersebut dan memiliki karakter seperti yang disebutkan di atas yang dapat mendukungnya dalam penyesuaian diri dengan baik. Dengan adanya kemampuan kepemimpinan ini, diharapkan akan membentuk beberapa karakteristik seperti rasa percaya diri, kemampuan inisiatif, keterampilan komunikasi, semangat dan tanggung jawab yang dapat memberi dukungan bagi keberhasilannya di perguruan tinggi (Karnes, 1995).
2. Kemasyarakatan (Communion)  
Remaja yang sehat tidak hanya memiliki kemampuan untuk berhasil secara individual tetapi juga kemampuan untuk mempertahankan keterikatan yang memuaskan dan sehat dengan orang lain (Steinberg, 1993). Hal ini juga berkaitan dengan bagaimana mahasiswa memandang lingkungan sosialnya sebagai salah satu elemen yang membentuknya dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi.

3. **Ketahanan (Persistence)**  
Aspek ini menunjukkan bagaimana mahasiswa bertahan dalam kesulitan dan kegagalan. Menurut Djamarah (2002), mahasiswa idealnya merasa yakin pada kemampuan diri sendiri dan tidak tergantung pada orang lain dalam menghadapi berbagai masalah. Dengan kemampuan mahasiswa untuk bertahan menunjukkan bahwa dirinya dapat menghadapi berbagai situasi yang ada berkaitan dengan tugas yang dihadapinya.
4. **Keterlibatan terhadap tugas (Task Involvement)**  
Aspek ini menunjukkan bagaimana mahasiswa mampu menghindari gangguan dan tetap dapat memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan. Hal ini juga menunjukkan kemampuan mahasiswa untuk merasa bertanggung jawab terhadap hasil tugas yang diberikan kepadanya.  
Mahasiswa dengan task involvement lebih peduli terhadap aktivitas belajar dan pengerjaan tugas-tugas sekolah. Sedangkan mahasiswa dengan ego involvement tidak peduli pada proses belajarnya dan lebih mementingkan pandangan dan tanggapan orang lain tentang dirinya (Woolfolk, 1993). Seorang mahasiswa yang berorientasi pada ego involvement akan belajar rajin karena ingin mendapat pujian dari orangtua dan gurunya sementara mahasiswa yang berorientasi pada task involvement akan belajar rajin karena ia memang benar-benar peduli terhadap aktivitas belajarnya itu.
5. **Kepercayaan diri akademis (Academic Confidence)**  
Aspek ini menunjukkan seberapa besar rasa optimis mahasiswa terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan kuliah. Hal ini memperlihatkan bahwa mahasiswa mampu mengukur kemampuannya sendiri.
6. **Kepercayaan diri sosial (Social Confidence)**  
Aspek ini menggambarkan bagaimana kemampuan mahasiswa dalam menjalin hubungan mahasiswa dengan orang di sekitarnya. Hal ini menyangkut dosen, teman seangkatan, kakak dan adik kelas, dan sebagainya dalam rangka membantu proses pembelajarannya di perguruan tinggi.
7. **Lokus kontrol internal (Internal Locus Of Control )**  
Jika seseorang diminta untuk menjelaskan hal yang menyebabkan keberhasilan atau kegagalannya, maka mereka akan cenderung menjelaskan mengenai Locus of control, yang merupakan hal atau orang yang dianggap memiliki tanggung jawab untuk menyebabkan kegagalan atau keberhasilan seseorang. Orang dengan Locus of control internal, cenderung melihat kesuksesan dan kegagalan sebagai akibat dari perilaku dan karakteristik yang ia miliki, sedangkan orang dengan Locus of control eksternal cenderung menunjuk faktor luar dirinya sebagai penyebab keberhasilan dan kegagalan mereka. Ada empat faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan seseorang, yaitu kemampuan pribadi, kesulitan tugas, usaha dan keberuntungan. Orang yang memiliki konsep diri yang baik cenderung melihat suatu kejadian dikontrol oleh hal yang bersifat internal. Orang seperti ini melihat kemampuan sebagai hal yang tetap dan usaha sebagai hal yang dapat berubah, sehingga kegagalan selalu dilihat sebagai kurangnya usaha sehingga di masa datang usaha harus ditingkatkan untuk mencapai hasil yang optimal (Warga, 1989). Dalam situasi pendidikan, bila seorang mahasiswa melihat penyebab kegagalan dan keberhasilan dirinya pada hal yang tidak akurat dan dari variabel yang tidak terkontrol, yang lebih banyak merupakan variabel di luar diri, maka ia cenderung tidak ingin mengubah perilakunya di masa depan agar meraih sukses (Ormrod, 2000).
8. **Kepercayaan pengembangan diri (Incremental Scale)**  
Aspek ini menggambarkan bahwa kemampuan manusia tidak stabil tetapi dapat dikontrol sehingga masih dapat dikembangkan. Dalam skala ini digambarkan bahwa kemampuan dapat ditingkatkan ke arah yang lebih baik. Kegagalan bukan merupakan akhir segalanya, hal itu hanya menunjukkan bahwa manusia harus berusaha lebih keras (Woolfolk, 1998). Hal ini menunjukkan bahwa seorang mahasiswa masih memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat berubah jika ia menghendakinya. Sementara Incremental view adalah keyakinan bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui kerja keras disertai dengan penambahan pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan entity view adalah keyakinan bahwa kemampuan bersifat stabil dan merupakan tingkah laku yang tidak terkontrol (Woolfolk, 1993). Mahasiswa yang berpandangan incremental view percaya bahwa keberhasilan didapat dari usaha dan kerja kerasnya dan kegagalan diartikan sebagai usaha yang belum maksimal dari dirinya. Sedangkan mahasiswa yang berpandangan entity view menganggap keberhasilan adalah faktor keberuntungan dan kegagalan adalah tanda akan ketidakmampuan dirinya.
9. **Hubungan dengan dosen (Teacher rapport)**  
Aspek ini menunjukkan bagaimana mahasiswa memperlakukan guru sebagai salah satu sumber pengetahuan dibandingkan sebagai ancaman. Hal ini mempengaruhi bagaimana mahasiswa berinteraksi dengan dosen. Dengan terjalinnya hubungan antara mahasiswa dan dosen, maka mereka saling mengenal kepribadian dan akan lebih memudahkan dalam proses penyesuaian diri (Djamarah, 2002).
10. **Hubungan dengan teman sebaya (Peer rapport )**  
Peer merupakan kumpulan orang-orang yang seusia yang berfungsi sebagai perbandingan sosial dan sumber informasi di luar keluarga. Dalam berhubungan dengan peer ini, seseorang dapat mengembangkan pengetahuan serta keterampilan sosialnya (Santrock, 1990). Dalam hal ini, dimensi ini menunjukkan bagaimana mahasiswa melihat dari sudut pandang orang lain dalam menilai dirinya serta bagaimana teman sebaya memperlakukan dirinya sebagai bagian dalam proses pembelajarannya di perguruan tinggi.

## B. PELATIHAN

### B.1 Definisi Pelatihan

Menurut Agochiya (2002), pelatihan merupakan suatu proses yang terdiri dari serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan individu dan dengan pengetahuan tersebut akan mempengaruhi perubahan perilaku sesuai dengan situasi kerja atau hidupnya.

Terdapat beberapa alasan yang menyebutkan bahwa pelatihan merupakan metode yang tepat untuk mempengaruhi perubahan perilaku seseorang adalah bilamana (i) terdapat tuntutan untuk menguasai tipe performance yang spesifik, (ii) dibutuhkan latihan untuk dapat menguasainya (Peters, 1967, dalam Tight, 1996). Lebih lanjut, pelatihan merupakan suatu proses yang terdiri dari serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan individu dan dengan pengetahuan tersebut akan mempengaruhi perubahan perilaku sesuai dengan situasi kerja atau hidupnya. Selain itu, bagi kebanyakan orang, pelatihan adalah perjalanan menuju kewaspadaan diri dan penemuan diri yang mengarahkan pada pertumbuhan dan pembangunan. Pelatihan pun dapat membantu pesertanya untuk mengeksplorasi dan menyadari potensi serta bakat yang mereka miliki. Melalui pelatihan ini, peserta terfasilitasi dalam mengidentifikasi kelebihan serta kekurangan dalam mencapai standar yang ditetapkan. Pelatihan pun merupakan cara yang paling efektif untuk memanfaatkan pengetahuan dan kompetensi yang telah ada, untuk dapat dimanfaatkan dalam memaksimalkan hasil usaha seseorang (Agochiya, 2002).

### B.2 Prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan

Prinsip-prinsip berikut merupakan prinsip adult learning yang berhubungan dengan pelatihan dan pendidikan, dan biasa digunakan pada kelas formal seperti on-job-training. Prinsip-prinsip ini dapat digunakan untuk mempersiapkan sesi pelatihan yang efisien dan efektif, serta dapat digunakan untuk mengevaluasi sesi tersebut. Terdapat sembilan buah prinsip yang dapat diingat melalui metoda mnemonic yaitu RAMP 2 FAME (Kroehnert, 1995) :

#### 1. Recency

Hukum recency adalah, hal-hal yang dipelajari terakhir adalah hal yang paling diingat oleh peserta. Ini diaplikasikan dalam dua area belajar yang terpisah. Pertama, ini diaplikasikan pada akhir sesi dan diaplikasikan menjadi hal yang paling 'segar' dalam ingatan peserta. Bagi yang pertama, penting bagi fasilitator untuk sering menyimpulkan, lalu memastikan kembali bahwa pesan-pesan kunci tersampaikan kembali pada akhir sesi. Bagi yang kedua, fasilitator harus merencanakan bagian review di dalam presentasinya.

#### 2. Appropriateness

Hukum appropriateness mengata-kan bahwa informasi, peralatan, studi kasus, dan perlengkapan lainnya harus sesuai dengan kebutuhan peserta. Peserta dapat dengan mudah kehilangan motivasi jika fasilitator gagal menyesuaikan material dengan kebutuhan peserta. Selain itu, fasilitator harus secara berkala memberitahukan pada peserta tentang keterkaitan informasi baru dengan pengetahuan sebelumnya, sehingga dapat menghindari peserta dari rasa ketidaktahuan.

#### 3. Motivation

Hukum motivasi menyebutkan bahwa peserta harus mau untuk belajar, mereka harus siap untuk belajar, dan harus ada alasan untuk belajar. Peserta yang memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar, atau tujuan yang jelas, maka mereka akan baik dalam belajar. Maka pertimbangkan bahwa materi harus bermakna dan berarti bagi peserta, fasilitator harus juga memiliki motivasi, fasilitator menimbulkan motivasi peserta dengan mengatakan bahwa sesi pelatihan dapat memenuhi kebutuhan peserta, dan memulai pembicaraan dari hal yang peserta ketahui berlanjut pada hal yang tidak mereka ketahui.

#### 4. Primacy

Hukum primacy menyatakan bahwa apa yang peserta pelajari pertama biasanya dipelajari paling baik, maka kesan pertama atau bagian dari informasi yang didapatkan dari fasilitator sangat penting. Sebaiknya fasilitator memberikan poin-poin kunci pada awal sesi.

#### 5. Two (2) way communication

Hukum komunikasi dua arah menyatakan bahwa proses pelatihan melibatkan komunikasi dengan peserta. Bentuk presentasi harus berupa komunikasi dua arah. Faktor yang sebaiknya dipertimbangkan adalah bahasa tubuh harus sesuai dengan apa yang dikatakan, dan sesi pelatihan harus dirancang agar ada ineraksi dengan peserta.

#### 6. Feedback

Hukum feedback mengatakan bahwa fasilitator dan peserta membutuhkan informasi dari masing-masing pihak. Fasilitator perlu mengetahui bahwa peserta mengikuti, memperhatikan dan bahwa peserta membutuhkan umpan balik tentang standar kinerja mereka. Pemberian reward atau reinforcement positif seiring dengan pemberian umpan balik. Hal ini dapat digunakan untuk meningkatkan kemungkinan peserta merubah perilakunya ke arah perilaku yang diharapkan. Namun hati-hati dengan terlalu banyaknya reinforcement negatif, karena bisa jadi tidak mencapai respon yang diharapkan.

#### 7. Active learning

Hukum active learning menyatakan bahwa peserta belajar lebih banyak saat mereka aktif terlibat dalam proses. Hal yang penting dalam prinsip ini adalah learning by doing. Saat sesi pelatihan, upayakan peserta mempraktekan yang diajarkan. Prinsip ini memiliki keuntungan lain yaitu membuat mereka tetap terjaga selama pelatihan.

#### 8. Multiple-sense learning

Belajar akan lebih efektif saat menggunakan lebih dari satu panca indera dari kelima panca indera yang ada. Maka saat memberitahu sesuatu pada peserta, tunjukkan pula hal tersebut pada mereka, gunakan sebanyak mungkin penginderaan saat sesi pelatihan, dan pastikan bahwa mereka memiliki kemudahan untuk mendengar, melihat dan meraba apa yang mereka ingin ketahui.

#### 9. Exercise

Hal yang diulang-ulang akan paling diingat. Dengan melibatkan peserta untuk berlatih atau mengulangi informasi,

maka akan meningkatkan kemungkinan peserta akan mampu menyebutkan informasi tersebut di masa yang akan datang. Cara mengaplikasikannya adalah dengan mengulangi informasi, sering bertanya pada peserta tentang pertanyaan yang dapat meningkatkan latihan, peserta harus melakukan latihan, selalu menyimpulkan di setiap sesi, memberi peserta pekerjaan rumah, dan meminta peserta sering mengulang apa yang telah disampaikan saat presentasi.

### B.3 Tahap-tahap dalam penyusunan program pelatihan

Berikut merupakan sepuluh tahap yang harus dipertimbangkan dengan cermat saat merencanakan dan mengimplementasikan pelatihan yang efektif (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) :

- a. Pertimbangan kebutuhan (analisis kebutuhan)  
Kata lain untuk poin ini adalah analisis kebutuhan. Untuk membuat program yang efektif, harus disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Cara yang banyak digunakan dalam analisis kebutuhan adalah :
  - wawancara dengan peserta
  - wawancara dengan atasan dari para peserta
  - wawancara dengan pihak-pihak yang akrab dengan bidang kerja yang bersangkutan dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dalam hal ini meliputi bawahan, peers, dan pelanggan.
  - memberi tes pada peserta
  - menganalisa lembar performance appraisalPenjelasan lebih lanjut mengenai analisis kebutuhan pada poin 2.4.
- b. Menetapkan tujuan  
Setelah diketahui kebutuhan-kebutuhan peserta, berikutnya menetapkan tujuan berdasarkan pertimbangan dari tiga aspek, dengan urutan sebagai berikut :
  - Hasil apa yang ingin dicapai ? Hasil ini dapat dinyatakan dalam lingkup produksi, kualitas, turnover, absenteism, moral, penjualan, keuntungan atau return of investment.
  - Perilaku apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan diatas?
  - Pengetahuan, keterampilan dan sikap apa yang diperlukan untuk mencapai perilaku yang diinginkan?Selanjutnya kurikulum program pelatihan dibuat berdasarkan poin terakhir diatas.
- c. Mempertimbangkan isi materi  
Kebutuhan dan tujuan merupakan faktor utama dalam mempertimbangkan isi materi. Trainer sebaiknya bertanya pada diri sendiri tentang topik apa yang seharusnya dipresentasikan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapaitujuan. Beberapa modifikasi dapat dilakukan tergantung pada kualifikasi trainer dan ketersediaan biaya.
- d. Menyeleksi peserta

Dalam menentukan peserta pelatihan, ada empat keputusan yang harus dibuat, yaitu :

- Siapakah yang mendapat keuntungan dari pelatihan ini?
- Program apa saja yang disyaratkan oleh peraturan yang berlaku atau oleh pemerintah yang berwenang?
- Apakah pelatihan diadakan secara sukarela atau tidak?
- Apakah peserta sebaiknya dibagi berdasarkan tingkatan organisasi ataukah disatukan dalam kelas yang sama?

- e. Mempertimbangkan jadwal yang tepat  
Jadwal yang baik mempertimbangkan tiga hal, yaitu peserta, atasan mereka, dan waktu terbaik untuk belajar.
- f. Memilih fasilitas yang sesuai  
Fasilitas harus aman dan nyaman.faktor negatif yang harus dihindari adalah termasuk ruangan yang terlalu kecil, furniture yang tidak nyaman, kebisingan, ketidakamanan, jarak yang jauh menuju ruang pelatihan, dan suhu yang tidak nyaman.
- g. Memilih fasilitator yang sesuai  
Memilih fasilitator adalah faktor penentu keberhasilan program. Kualifikasi yang dimiliki fasilitator harus mencakup pengetahuan tentang materi yang diajarkan, semangat untuk mengajar, kemampuan komunikasi, dan keterampilan untuk membuat orang lain berpartisipasi. Fasilitator juga harus berprinsip "learner oriented" – memiliki tekad yang kuat untuk memenuhi kebutuhan peserta.
- h. Memilih dan mempersiapkan alat-alat audiovisual  
Sebuah alat audiovisual memiliki dua kegunaan, yaitu untuk membantu mempertahankan minat dan untuk berkomunikasi. Beberapa alat dirancang untuk menarik perhatian dan menghibur. Hal ini berguna untuk membangun iklim yang positif untuk belajar.
- i. Mengkoordinasikan program  
Koordinasi program meliputi semua hal yang ada dan harus tersedia selama pelaksanaan pelatihan. Termasuk diantaranya adalah pengadaan fasilitas bagi peserta dan fasilitator, serta koodinasi dari satu kegiatan ke kegiatan selanjutnya.
- j. Mengevaluasi program  
Pentingnya mengadakan evaluasi program adalah karena tiga alasan berikut :
  - Untuk menyesuaikan pelaksanaan dengan anggaran pelatihan dengan menunjukkan seberapa banyak kontribusi pelatihan pada tujuan organisasi.
  - Untuk menentukan berlanjut atau tidaknya program pelatihan.
  - Untuk mengumpulkan informasi tentang bagaimana meningkatkan program pelatihan

berikutnya.

Penjelasan lebih lanjut mengenai evaluasi pelatihan pada poin 2.8.

#### B.4 Analisa Kebutuhan

Analisa kebutuhan adalah kegiatan yang secara sengaja dan sistematis dilaksanakan oleh konsultan internal atau eksternal untuk mengenali hambatan-hambatan potensial dari organisasi untuk mencapai tujuannya baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang sehingga bisa merencanakan langkah antisipatif dalam merancang pelatihan secara sistematis berdasarkan skala prioritas.

Menurut Lucas (1994), pertanyaan mendasar dalam analisa kebutuhan adalah apakah anggota organisasi tahu tentang bagaimana cara mencapai standar kinerja pada tugas tertentu. Jika jawabannya adalah mereka mengetahuinya, maka tidak perlu sebuah pelatihan. Kebutuhan pelatihan muncul saat anggota organisasi kurang memiliki pengetahuan atau keterampilan untuk melakukan tugas sehingga hasilnya kurang memuaskan. Analisa kebutuhan merupakan langkah paling awal dalam penyusunan program pelatihan. Analisa kebutuhan diperlukan untuk melihat apakah ada kesenjangan antara apa yang seharusnya dimiliki seseorang dengan apa yang sebenarnya dimiliki oleh orang tersebut.

Terdapat rumus yang dapat menggambarkan tentang potensi munculnya kebutuhan pelatihan, yaitu (Lucas, 1994) :

$M - I =$  sebuah potensi kebutuhan pelatihan

Dimana kemampuan dan pengetahuan yang telah dimiliki anggota organisasi disebut sebagai inventory (I), dan simbol huruf M merepresentasikan kemampuan minimal yang harus ada untuk melakukan tugas tertentu. Jadi, potensi kebutuhan pelatihan akan muncul saat ada kesenjangan antara kemampuan minimal yang harus dipenuhi untuk mengerjakan suatu tugas dengan kemampuan dan pengetahuan yang telah dimiliki oleh anggota organisasi.

Pada dasarnya kebutuhan akan pelatihan akan berkembang sejalan dengan berjalannya waktu saat beraktifitas dalam organisasi. Secara umum kebutuhan ini terbagi menjadi (Lucas, 1994) :

- a. Kebutuhan personal yang dihasilkan dari anggota organisasi yang memiliki kekurangan dalam pengetahuan, keterampilan atau sikap. Kekurangan tersebut menyebabkan ketidakmampuan dalam memenuhi standar atau tujuan yang ditetapkan, yang selanjutnya akan berkontribusi ada penurunan efisiensi dalam organisasi.
- b. Kebutuhan organisasi yang muncul saat kelompok-kelompok anggota organisasi tidak dapat menunjukkan kinerja sesuai parameter yang ditetapkan.

Berikut ini merupakan keuntungan dilakukannya analisa kebutuhan :

1. Memiliki arah dan fokus yang tepat dalam merencanakan pelatihan dan pengembangan sebagai suatu investasi.
2. Memiliki prioritas dan sistematis dalam merencanakan pelatihan meskipun tetap fleksibel.
3. Bisa memilih metode yang tepat.

4. Keuntungan menyelenggarakan pelatihan bisa diukur sehingga dapat menghemat pengeluaran.
5. Dapat meramalkan kontribusi pelatihan terhadap perkembangan peserta.

Sementara kerugian bila tidak melakukan analisa kebutuhan adalah :

1. Memungkinkan adanya pemborosan waktu dan dana.
2. Hanya mendeteksi masalah yang bersifat subjektif dan tidak mendasar.
3. Tujuan organisasi dan pengembangan tidak tercapai secara maksimal.

#### B.5 Komponen-komponen Pelatihan

Agochiya (2002) menggolongkan komponen pelatihan ke dalam 5 aspek yaitu :

a. Informasi  
Komponen ini berhubungan dengan data statistik, fakta, dan gambar-gambar yang merupakan bagian dari masukan pelatihan. Trainer dapat menyediakan informasi dalam bentuk dokumen atau bahan tertulis sebagai materi pendukung untuk suatu topik pelatihan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pemahaman bersifat dinamis dan analitis terhadap teori, konsep, prinsip, dan isu yang berkaitan dengan pekerjaan partisipan dan aplikasinya terhadap situasi tertentu dalam interaksi sosial. Perkembangan pengetahuan dalam program pelatihan menunjukkan bahwa seorang partisipan:

- Menjadi familiar dengan berbagai konsep teori berkaitan dengan topik atau modul pelatihan.
- Memperoleh kemampuan untuk menganalisa teori, konsep dan prinsip yang berhubungan dengan pekerjaan partisipan yang disajikan selama pelatihan.
- Mengembangkan kemampuan untuk memahami keterkaitan fungsional antara pengetahuan dan tindakan nyata di lapangan.

Ketika pengetahuan yang diperoleh oleh partisipan berinteraksi dengan situasi kehidupan yang nyata, hasilnya (keberhasilan atau kegagalan) akan dianalisa dan diinternalisasi pada proses pembelajaran yang selanjutnya. Hal ini menjadi dasar lainnya pengalaman seseorang.

c. Keterampilan dan Kemampuan

Suatu keterampilan atau kemampuan akan tampak melalui tindakan seseorang. Keterampilan ini akan mengarahkan suatu aktifitas dan menghasilkan keluaran (output) yang jelas, nyata dan dapat diamati. Sementara pengetahuan dibagikan melalui komunikasi verbal atau lisan, keterampilan atau kemampuan berkaitan erat dengan pikiran dan dipahami melalui tindakan dan tugas yang diberikan. Keterampilan dan kemampuan ini akan berkembang melalui latihan (exercise) dan praktek (practice).

d. Pengetahuan tentang Keterampilan

Ada suatu situasi dimana program pelatihan memiliki keterbatasan waktu atau alasan lainnya sehingga penyelenggara tidak dapat memberikan tugas praktis. Dalam kondisi demikian, penyelenggara dapat menyampaikan pengetahuan tentang keterampilan pada peserta melalui metode pelatihan dan studi kasus, permainan bisnis (business games), in basket exercises, peragaan dan diskusi. Sasaran pemilihan metode ini adalah untuk membuat mereka memiliki pengetahuan tentang suatu keterampilan atau kemampuan. Ketika seseorang sudah memiliki pengetahuan akan suatu keterampilan maka ia akan mampu menemukan kesempatan untuk berlatih dan mengembangkan keterampilan mereka. Pihak penyelenggara harus yakin bahwa sasaran program secara jelas menyebutkan aspek belajar yang akan diperoleh peserta selama program pelatihan.

e. Sikap dan Nilai

Sejalan dengan pemberian pengetahuan dan kemampuan, peserta memiliki preferensi, keyakinan, sikap dan nilai yang diyakini dirinya. Setiap individu adalah unik sehingga setiap orang akan merespon suatu situasi dan permasalahannya secara unik pula. Sebagai trainer, diharapkan dapat meyakinkan peserta tentang relevansi dan nilai dari perubahan yang akan diperolehnya berkaitan dengan pekerjaan maupun kehidupan pribadinya dengan mengikuti program pelatihan ini.

### B.6 Tujuan dan Sasaran Pelatihan

Tujuan adalah pernyataan umum yang mengandung pendekatan terhadap masalah. Sedangkan sasaran pelatihan adalah pernyataan khusus yang mengandung pengukuran terhadap tingkah laku yang ingin dicapai (Kroehnert, 1995). Sasaran pelatihan perlu dirumuskan guna menyamakan hal-hal yang akan dipelajari selama pelatihan berlangsung dengan hasil yang ingin dicapai. Satu hal yang paling penting dalam menyusun dan melaksanakan program pelatihan adalah menentukan sasaran belajar yang spesifik dan berorientasi pada tindakan. Program yang efektif harus memungkinkan trainer menentukan dengan jelas dan tepat tingkah laku apa yang akan diubah dan sampai tingkat mana perubahan harus dicapai, serta strategi apa yang akan dipakai untuk mencapai tujuan itu. Selain itu penyusunan sasaran belajar akan memungkinkan evaluasi terhadap keberhasilan program tersebut.

a. Elemen-Elemen Sasaran Belajar

Menurut Bloom (Winkel, 1996) sasaran belajar yang efektif dapat meliputi tiga elemen perilaku yang akan diubah, yaitu sasaran kognitif, sasaran afektif dan sasaran psikomotor. Kegiatan pelatihan, mencakup perubahan pada ketiga elemen tersebut :

- elemen kognitif (berkaitan dengan perolehan, retensi dan pengembangan pengetahuan),
- elemen afektif (berkaitan dengan perubahan sikap dan internalisasinya),
- elemen psikomotor (berkaitan dengan perolehan

keterampilan yang mengakibatkan perubahan perilaku).

b. Kriteria Penentuan Sasaran Belajar Dalam Pelatihan  
Sasaran belajar dalam pelatihan harus memenuhi empat kriteria, yaitu :

- Sasaran belajar harus menggambarkan suatu tindakan yang akan ditampilkan oleh peserta
- Tindakan tersebut harus ditetapkan secara spesifik dan terperinci
- Tindakan tersebut harus dapat diukur
- Tindakan itu harus realistik

### B.7 Teknik dan Metode Pelatihan

Dalam mempersiapkan rencana instruksional, perlu diketahui hasil pembelajaran yang diinginkan dari suatu pelatihan ada tiga macam kategori, yaitu perolehan pengetahuan, pengembangan keterampilan, dan perubahan sikap (Caffarella, 1998). Agochiya (2002) mengungkapkan bahwa penggunaan teknik dan metode pelatihan dimaksudkan untuk memfasilitasi proses pembelajaran selama program pelatihan dilaksanakan dengan cara meningkatkan partisipasi dan mendorong adanya interaksi maupun tukar pendapat diantara pesera pelatihan. Pemilihan teknik dan metode pelatihan harus mempertimbangkan beberapa aspek berikut :

- a. Hasil pembelajaran yang diinginkan (sesuai tujuan dan sasaran dalam program pelatihan)
- b. Kemampuan untuk mengoptimal-kan pemakaian suatu metode
- c. Keahlian trainer saat mengguna-kan suatu metode
- d. Fasilitas yang tersedia selama program pelatihan

Beberapa metode dan teknik penyampaian materi dalam pelatihan :

- a. Ceramah
- b. Membaca
- c. Diskusi kelompok

Terdapat tiga jenis diskusi kelompok :

1. Diskusi Terstruktur  
Merupakan diskusi yang terjadi diantara partisipan untuk mencapai suatu kesepakatan bersama.
  2. Diskusi Terbuka  
Merupakan diskusi tidak terstruktur, karena terbuka untuk seluruh peserta. Trainer berperan sebagai moderator yang mengatur jalannya diskusi. Pada saat penutupan, trainer akan memberikan resume berdasarkan masukan yang diterima dari para peserta.
  3. Diskusi Panel  
Bentuknya hampir seperti sebuah ceramah, namun tidak mengizinkan masuknya pendapat dari peserta lain. Agar lebih efektif, metode ini sebaiknya digabung dengan sesi tanya jawab dari peserta (Kroehnert, 1995).
- d. Permainan  
Metode ini merupakan kegiatan terstruktur dimana dua atau lebih partisipan bersaing dalam suatu keadaan yang dimiliki peraturan untuk meraih suatu tujuan tertentu.
- e. Bermain Peran

f. Studi Kasus

B.8 Evaluasi dalam Proses Pelatihan

Terdapat tiga alasan dalam melakukan evaluasi program pelatihan (Charney & Conway, 1998) :

- a. Untuk mengidentifikasi bagian mana saja yang harus diperbaiki.
- b. Menentukan apakah pelatihan ini sebaiknya dilanjutkan atau dibatalkan.
- c. Guna menyusun sebuah aturan program dalam sebuah strategi pelatihan yang menyeluruh.

Terdapat dua macam evaluasi dalam pelatihan. Pertama adalah evaluasi mengenai program itu sendiri, dan yang kedua adalah evaluasi terhadap peserta. Evaluasi terhadap program dilakukan untuk mengetahui efektivitas dan nilai dari program pelatihan yang dilaksanakan, sehingga hal-hal yang tidak menunjang keberhasilan program itu dapat dihilangkan, dan program yang selanjutnya dapat disusun dengan lebih baik. Hal-hal yang dipertimbangkan dalam evaluasi adalah (Cascio, 1991) :

- 1. Isi  
Apakah materi yang disampaikan sudah sesuai dengan kebutuhan peserta.
- 2. Metode  
Apakah metode yang digunakan merupakan yang terbaik sesuai dengan materi dan peserta. Apakah metode tersebut merangsang minat semua peserta, dan apakah peserta mempunyai kesempatan untuk melihat, mendengar, diskusi dan melakukannya.
- 3. Presentasi  
Apakah materi disampaikan secara logis, apakah tujuan sudah tercapai.
- 4. Waktu  
Apakah trainer dapat menyampaikan materi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- 5. Keadaan lingkungan  
Apakah trainer sudah dapat membuat situasi yang menyenangkan sehingga peserta dapat menerima materi dengan baik.

Evaluasi terhadap program pelatihan dapat dilakukan dengan cara memberikan kuesioner untuk diisi oleh seluruh peserta. Kuesioner ini dapat digunakan setiap selesai satu sesi atau sekaligus diberikan pada akhir program. Evaluasi terhadap peserta dilakukan untuk melihat apakah pelatihan tersebut berhasil mengubah tingkah laku peserta. Evaluasi jenis ini biasanya dilakukan selang beberapa waktu dari pelatihan. Hal ini dilakukan agar dapat teramati apakah ada perubahan tingkah laku yang menetap dari peserta setelah mengikuti pelatihan.

3. METODE DAN HASIL ANALISIS KEBUTUHAN

A. Subjek Pelatihan

Subjek yang menjadi sasaran dalam pelatihan ini adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung

tingkat pertama. Dalam analisis kebutuhan pelatihan ini melibatkan 141 orang Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung tingkat pertama. 30 orang dilibatkan pada tahap uji coba alat ukur dan 111 orang dilibatkan pada tahap pengambilan data lapangan. Jumlah ini diambil dari jumlah keseluruhan mahasiswa tingkat pertama Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung tingkat pertama yaitu 156 orang.

B. Metode Analisis kebutuhan

Pada penelitian ini, digunakan metode analisis kebutuhan berupa kuesioner. Peneliti mengadaptasikan kuesioner penyesuaian diri akademis yang dibuat oleh Wuri Prasetyawati pada tahun 2003. Kuesioner ini terdiri dari 10 dimensi yaitu kepemimpinan, kemasyarakatan, ketahanan, keterlibatan terhadap tugas, kepercayaan diri akademis, kepercayaan diri sosial, lokus kontrol internal, kepercayaan pengembangan diri, hubungan dengan dosen, hubungan dengan teman sebaya.

Setelah diadaptasi dan diujicobakan, kuesioner menjadi sebagai berikut :

Tabel 3.1 konversi nomor-nomor item sebelum dan sesudah uji coba

Aspek	No. Item baru (Setelah uji coba)	No.item awal (sebelum uji coba)	Jumlah item
Keperimpinan	1,6,35	1,11,51	3
Kemasyarakatan	2,20,26,36	2,32,42,52	4
Ketekunan	7,14,21,27,37,43,55,60,65,68,70	13,23,33,43,53,61,76,81,86,90,93	11
Keterlibatan pada tugas	3,8,15,22,28,38,44,51,56,61,66	4,14,24,34,44,54,62,70,77,82,87	11
Kepercayaan diri akademis	4,10,17,30,40,46,57,62	6,16,26,46,56,64,78,83	8
Kepercayaan diri sosial	11,18,24,31,41,47,52,58,63	17,27,37,47,57,65,73,79,84	9
Lokus kontrol internal	12,32,48,53,59,64,67,69,71	18,48,66,74,80,85,88,92,94	9
Kepercayaan pengembangan diri	19,33,42,49,54	29,49,59,67,75	5
Hubungan dengan dosen	9,16,23,29,39,45	15,25,35,45,55,63	6
Hubungan dengan teman sebaya	5,13,25,34,50	10,20,40,50,68	5

C. Langkah-langkah Dalam Analisis Kebutuhan

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis kebutuhan adalah :

- 1. Membuat kuesioner berdasarkan permasalahan yang dikemukakan dalam elisitasi.
- 2. Melakukan uji coba alat ukur, dengan cara memberikan kuesioner pada 30 orang responden.
- 3. Mengambil data lapangan, melibatkan 111 orang reponden.
- 4. Menganalisis respon subjek terhadap item-item dalam kuesioner dengan menggunakan metoda distribusi frekwensi, sehingga diketahui aspek-aspek apa saja yang perlu ditingkatkan.
- 5. Membuat simpulan-simpulan tentang aspek-aspek yang perlu ditingkatkan, lalu merangkumnya ke dalam konstruk-konstruk teori yang tepat. Hasil inilah yang dijadikan acuan dalam membuat program pelatihan yang tepat.

#### D. Hasil Analisis Kebutuhan

Data yang diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil analisis kebutuhan

Aspek-aspek Penyesuaian diri Akademis	Memadai		Tidak memadai	
	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
Kepemimpinan	52	46.7	59	53.3
Kemasyarakatan	65	58.2	46	41.8
Ketekunan	60	44.2	51	46.8
Keterlibatan pada tugas	47	42.6	64	57.4
Kepercayaan diri akademis	55	50.4	56	49.6
Kepercayaan diri sosial	54	48.9	57	51.1
Lokus kontrol internal	54	48.9	57	51.1
Kepercayaan pengembangan diri	65	58.2	46	41.8
Hubungan dengan dosen	28	25.4	83	74.6
Hubungan dengan teman	51	46.8	60	53.2

Data diatas menunjukkan bahwa :

1. Pada aspek kepemimpinan, sebanyak 53.3 % mahasiswa Fakultas Psikologi Unisba angkatan 2005 berpendapat kurang memiliki sifat kepemimpinan yang baik, yang artinya mereka kurang mampu memberi pengaruh pada orang lain.
2. Pada aspek kemasyarakatan, sebanyak 41.8 % mahasiswa Fakultas Psikologi Unisba angkatan 2005 merasa kurang memiliki kemampuan untuk mempertahankan keterikatan yang memuaskan dan sehat dengan orang lain.
3. Pada aspek ketekunan, sebanyak 46.8 % mahasiswa Fakultas Psikologi Unisba angkatan 2005 merasa kurang mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan.
4. Pada aspek keterlibatan pada tugas, sebanyak 57.4 % mahasiswa Fakultas Psikologi Unisba angkatan 2005 merasa kurang mampu menghindari gangguan dan tetap dapat memusatkan perhatian pada tugas yang diberikan.
5. Pada aspek kepercayaan diri akademis, sebanyak 49.6 % mahasiswa Fakultas Psikologi Unisba angkatan 2005 merasa kurang optimis terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan kuliah.
6. Pada aspek kepercayaan diri sosial, sebanyak 51.1 % mahasiswa Fakultas Psikologi Unisba angkatan 2005 kurang merasa mampu dalam menjalin hubungan dengan orang di sekitarnya.
7. Pada aspek lokus kontrol internal, sebanyak 51.1 % mahasiswa Fakultas Psikologi Unisba angkatan 2005 cenderung menunjuk faktor luar dirinya sebagai penyebab keberhasilan dan kegagalan mereka.
8. Pada aspek kepercayaan pengembangan diri, sebanyak 41.8 % mahasiswa Fakultas Psikologi Unisba angkatan 2005 belum memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat berubah jika ia menghendakinya.
9. Pada aspek hubungan dengan dosen, sebanyak 74.6 %

mahasiswa Fakultas Psikologi Unisba angkatan 2005 menunjukkan bahwa mahasiswa belum memperlakukan dosen sebagai salah satu sumber pengetahuan dibandingkan sebagai ancaman.

10. Pada aspek hubungan dengan teman, sebanyak 53.2 % mahasiswa Fakultas Psikologi Unisba angkatan 2005 menunjukkan bahwa mahasiswa kurang mampu melihat dari sudut pandang orang lain dalam menilai dirinya, ataupun bagaimana teman sebaya memperlakukan dirinya sebagai bagian dalam proses pembelajarannya di perguruan tinggi.

Selanjutnya, peneliti membuat materi pelatihan berdasarkan aspek-aspek penyesuaian diri akademis yang prosentase kebutuhannya lebih dari 50%. Berikut ini kisi-kisi materi pelatihan berdasarkan kebutuhan peserta :

Tabel 3.3 kisi-kisi materi pelatihan

Aspek-aspek Penyesuaian diri Akademis	Kebutuhan akan pelatihan		Materi pelatihan
	Jumlah (orang)	(%)	
Kepemimpinan	59	53.3	Kepemimpinan dalam lingkup kerjasama dengan teman
Internal locus of control	57	51.1	Mengenal kepribadian & mengembangkannya
Keterlibatan diri pada tugas	64	57.4	tuntuk kepentingan belajar
Kepercayaan diri sosial	57	51.1	<i>Interpersonal skill</i> , komunikasi, <i>self-disclosure</i> , manajemen konflik, dan cara menerima umpan balik dari lingkungan
Hubungan dengan dosen	83	74.6	
Hubungan dengan teman	60	53.2	

Maka dapat dijabarkan bahwa tujuan dari pelatihan yang akan diselenggarakan adalah untuk membantu mahasiswa agar memiliki pengetahuan dan keterampilan mengenai:

1. Penyesuaian diri di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung dengan terlebih dahulu mengenali dan mengembangkan diri, dalam hal ini yang berkaitan dengan kepribadiannya.
2. Cara melibatkan diri dalam lingkungan lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung, yaitu melalui peningkatan keterampilan dalam hal interpersonal skill, komunikasi, kerjasama, self-disclosure, manajemen konflik, dan cara menerima umpan balik dari lingkungan.

Simpulan diatas akan dijadikan sebagai acuan dalam membuat program pelatihan.

#### 4. USULAN RANCANGAN PROGRAM PELATIHAN

##### A. Penentuan tujuan dan sasaran pelatihan

Tujuan pelatihan ini untuk memperluas wawasan para mahasiswa tingkat pertama Fakultas Psikologi Unisba dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan di perguruan tinggi dan membekali mereka dengan berbagai keterampilan untuk menerapkannya dalam lingkungan perguruan tinggi.

Sedangkan sasaran yang diajukan dalam pelatihan ini adalah :

1. Peserta terampil dalam melakukan penyesuaian diri di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung dengan terlebih dahulu dapat mengenali dan mengembangkan dirinya, dalam hal ini yang berkaitan dengan kepribadiannya.
2. Peserta mampu mempraktekkan cara-cara yang tepat untuk melibatkan diri dalam lingkungan lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung, yaitu melalui peningkatan keterampilan dalam hal interpersonal skill, komunikasi, kerjasama, manajemen konflik, self-disclosure dan cara menerima umpan balik dari lingkungan.

##### B. Rencana pelatihan

###### 1. Alokasi waktu

Peneliti merencanakan mengadakan pelatihan ini selama 24 jam.

###### 2. Isi pelatihan

Terlampir

###### 3. Metode pelatihan

Dalam penyampaian materi pelatihan, metode yang digunakan adalah lectured, note taking, diskusi kelompok, diskusi pleno, games, bermain peran.

###### 4. Alat Bantu pelatihan

Alat bantu pelatihan adalah segala perlengkapan yang digunakan oleh pelatih yang berguna dalam memfasilitasi proses belajar peserta pelatihan (Kroehnert, 1995). Dalam pelatihan ini digunakan OHP/LCD, papan tulis, handout, kertas tulis, alat tulis dan alat bantu pada saat game, yang terlampir dalam silabus pelatihan.

###### 5. Karakteristik fasilitator

Untuk menciptakan pelatihan yang baik, tentunya diperlukan fasilitator yang efektif, yaitu yang memiliki karakteristik (Lucas, 1994):

- a. Memiliki kesediaan untuk belajar
- b. Memiliki keterampilan kepemimpinan
- c. Terampil dalam melakukan konsultasi dan mentoring

d. Terampil dalam memotivasi

e. Menguasai pengetahuan tentang materi yang dibahas

f. Memiliki semangat yang ikhlas untuk melatih

g. Sabar

h. Feleksibel

Selain memiliki karakteristik untuk menjadi fasilitator yang efektif, fasilitator perlu membangun keterampilan-keterampilan berikut (Lucas, 1994):

- a. Keterampilan presentasi
- b. Keterampilan menulis
- c. Keterampilan relasi interpersonal
- d. Keterampilan decision-making
- e. Keterampilan group facilitation

##### C. Evaluasi program pelatihan

Peneliti menggunakan satu jenis evaluasi yaitu evaluasi terhadap program pelatihan. Evaluasi tersebut disajikan dalam bentuk kuesioner. Evaluasi program pelatihan meliputi umpan balik dari peserta terhadap elemen-elemen pelatihan yang diikutinya, diantaranya isi program, kemampuan instruktur, perlengkapan, dan sebagainya. Umpan balik ini diperlukan untuk mengetahui efektivitas dari program pelatihan yang dilaksanakan, sehingga hal-hal yang tidak menunjang keberhasilan program dapat dihilangkan dan program selanjutnya dapat disusun dengan lebih baik.

#### 5. SIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN

##### A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa tingkat satu Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung, yaitu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan di perguruan tinggi, baik yang berhubungan dengan tuntutan akademis maupun tuntutan sosial. Maka berdasarkan hal tersebut, dilakukan analisis kebutuhan untuk mengetahui secara lebih spesifik tentang aspek-aspek penyesuaian diri yang dibutuhkan oleh mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.

Analisis kebutuhan dilakukan dengan menggunakan metoda kuesioner. Proses pelaksanaan analisis kebutuhan berlangsung selama dua (2) minggu. Minggu pertama dilaksanakan uji coba alat ukur (kuesioner), dan minggu kedua dilaksanakan pengambilan data lapangan.

Berdasarkan hasil analisa kebutuhan terhadap 111 orang mahasiswa tingkat pertama Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung, didapatkan hasil bahwa kebutuhan mereka berkaitan dengan penyesuaian diri akademis. Lebih spesifik mengenai penyesuaian diri akademis, para mahasiswa merasa kurang memiliki kemampuan yang memadai dalam hal menjalin hubungan interpersonal dengan dosen dan sesama

teman, keterlibatan diri dalam belajar, dan kepemimpinan dalam kelompok.

Dengan melihat hasil analisis kebutuhan tersebut, maka perlu disusun program pelatihan tentang penyesuaian diri akademis bagi mahasiswa semester dua (2) Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung tersebut. Tujuan umum dari pelatihan adalah agar peserta terampil dalam melakukan penyesuaian diri di lingkungan perguruan tinggi dengan terlebih dahulu dapat mengenali dan mengembangkan dirinya, lalu mampu mempraktekkan cara-cara yang tepat untuk melibatkan diri dalam lingkungan.

Pokok bahasan dalam modul pelatihan ini adalah (1) Pengenalan diri dan pengembangan diri, yang meliputi sesi pengenalan dan pengembangan kepribadian untuk menghadapi tuntutan akademis maupun tuntutan lingkungan sosial, (2) Melibatkan diri dalam lingkungan, yang meliputi sesi : (i) interpersonal skill, (ii) komunikasi, (iii) kerjasama, (iv) manajemen konflik, (v) self-disclosure, dan (vi) umpan balik. Seluruh materi ini diharapkan dapat meningkatkan keterampilan mahasiswa dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan perguruan tinggi.

#### B. Diskusi

Dalam penelitian serta pembuatan modul ini terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki. Kondisi ideal sebuah program pelatihan diantaranya adalah pertama, adanya tahap uji coba modul pelatihan sebelum modul tersebut dilaksanakan. Pentingnya tahap ini untuk memastikan kesesuaian metoda, materi, durasi waktu dan lain-lain dengan kondisi yang sesungguhnya. Sementara pada penelitian ini peneliti belum mengujicobakan modul pelatihan. Penyebabnya antara lain karena adanya keterbatasan waktu penelitian. Kedua, guna mengetahui sejauh mana perkembangan pengetahuan dan keterampilan peserta akibat pelatihan, maka hendaknya sebelum pelatihan dimulai, dilakukan pre-test mengenai pengetahuan tentang materi pelatihan bagi para peserta, ditambah dengan observasi tentang keterampilan peserta yang dilakukan oleh fasilitator. Kemudian dilanjutkan dengan dilaksanakannya post-test setelah pelatihan berakhir. Evaluasi terhadap program pelatihan dapat dilakukan dengan cara memberikan kuesioner untuk diisi oleh seluruh peserta. Kuesioner ini dapat digunakan setiap selesai satu sesi atau sekaligus diberikan pada akhir program. Evaluasi terhadap peserta dilakukan untuk melihat apakah pelatihan tersebut berhasil mengubah tingkah laku peserta. Evaluasi jenis ini biasanya dilakukan selang beberapa waktu dari pelatihan.

Hal ini dilakukan agar dapat teramati apakah ada perubahan tingkah laku yang menetap dari peserta setelah mengikuti pelatihan. Yang terakhir, Untuk menciptakan pelatihan yang baik, tentunya diperlukan fasilitator yang efektif, yaitu yang memiliki karakteristik, yaitu memiliki kesediaan untuk belajar, terampil dalam kepemimpinan, terampil dalam melakukan konsultasi dan mentoring, terampil dalam memotivasi, menguasai pengetahuan tentang materi yang dibahas, memiliki semangat yang ikhlas untuk melatih, sabar, fleksibel (Lucas, 1994). Oleh karenanya untuk memenuhi tuntutan tersebut, sebaiknya diadakan training for trainer bagi fasilitator sebelum pelatihan dimulai. Selain itu, fasilitator pun diharuskan melakukan uji coba modul pelatihan, dengan tujuan bahwa fasilitator dapat lebih menghayati suasana pelatihan yang akan dilakukan dapat mengantisipasi hal-hal yang mungkin akan terjadi saat menghadapi peserta pelatihan.

#### C. Saran

Berdasarkan penyusunan rancangan modul pelatihan ini, maka dapat disarankan hal-hal berikut :

1. Program pelatihan ini belum diujicobakan, maka jika program ini akan dilaksanakan, disarankan untuk mengujicobakan dahulu sebelum melaksanakan pelatihan yang sebenarnya.
2. Apabila pada saat uji coba atau pada saat pelaksanaan ternyata ada bagian dari modul yang tidak sesuai, maka sebaiknya dilakukan perbaikan atau bahkan mengubah bagian modul tersebut agar pada pelaksanaan berikutnya berjalan lebih tepat guna.
3. Guna mengetahui sejauh mana pengetahuan dan keterampilan peserta sebelum mengikuti pelatihan, sebaiknya dilaksanakan pre-test dan post test untuk hal tersebut, disarankan untuk membuat alat ukur pengetahuan dan keterampilan yang disertai oleh observasi dari fasilitator agar perkembangan yang dicapai oleh setiap peserta setelah mengikuti program ini dapat terpantau.
4. Sebelum melaksanakan pelatihan, sebaiknya dilaksanakan training for trainer bagi fasilitator, maka diharapkan peneliti selanjutnya membuat modul untuk program tersebut.
5. Apabila peneliti selanjutnya memutuskan untuk mengadakan pelatihan, maka perlu diadakan analisa kebutuhan kembali agar pelatihan yang dilaksanakan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pada saat tersebut. Hal ini sangat penting mengingat kebutuhan pelatihan dapat berubah sesuai dengan situasi dan kondisi di masa mendatang.