

Nathania B Astrella, S.Psi., M.Psi.

**T**eori &  
**teknik Intervensi**  
*Training*

**H  
A  
N  
D  
B  
O  
O  
K**

## CAPAIAN PEMBELAJARAN

Capaian Pembelajaran Prodi	Keterangan
CPL 1	Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik (S.3)
CPL 2	Menguasai dasar-dasar konseling, psikoedukasi, pelatihan, dan psikoterapi (P.12)
CPL 3	Mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis terhadap informasi dan data (KU.5)
CPL 4	Mampu melakukan interview, observasi, tes psikologi yang diperbolehkan sesuai dengan prinsip psikodiagnostik dan Kode Etik Psikologi Indonesia (K.3)
CPL 5	Mampu menganalisis persoalan psikologis non-klinis dan persoalan perilaku, serta menyajikan alternatif pemecahan masalahnya yang sudah ada (KK.5)
<b>Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)</b>	
CPMK 1	Mahasiswa mampu menjelaskan teori dasar training, sebagai bagian dari intervensi non-klinis
CPMK 2	Mahasiswa melakukan analisis kebutuhan training
CPMK 3	Mahasiswa mampu menyusun rancangan training, sebagai alternatif pemecahan masalah, sesuai dengan Kode Etik Psikologi Indonesia
CPMK 4	Mahasiswa mampu mendemonstrasikan rancangan training

## DAFTAR ISI

<b>Cover</b>	
<b>Capaian Pembelajaran .....</b>	<b>2</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>3</b>
Layanan Psikologi .....	4
Tugas 1.....	5
Trainer .....	6
Program Pelatihan.....	7
Training Needs Analysis .....	9
Tugas 2.....	11
Training Design .....	12
Tugas 3.....	12
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>13</b>

# LAYANAN PSIKOLOGI

---

Layanan psikologi adalah segala aktifitas pemberian jasa dan praktik psikologi dalam rangka menolong individu dan/atau kelompok yang dimaksudkan untuk pencegahan, pengembangan dan penyelesaian masalah-masalah psikologis. Layanan psikologi dapat berupa praktik konseling dan psikoterapi; penelitian; pengajaran; supervisi dalam pelatihan; layanan masyarakat; pengembangan kebijakan;; pengembangan instrumen asesmen psikologi; penyelenggaraan asesmen; konseling karir dan pendidikan; konsultasi organisasi; aktifitas-aktifitas dalam bidang forensik; perancangan dan evaluasi program; dan administrasi (HIMPSI, 2010).

Intervensi adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana berdasar hasil asesmen untuk mengubah keadaan seseorang, kelompok orang atau masyarakat yang menuju kepada perbaikan atau mencegah memburuknya suatu keadaan atau sebagai usaha preventif maupun kuratif (HIMPSI, Bab XII, 2010). Intervensi dalam bidang psikologi dapat berbentuk: (1) intervensi individual, (2) intervensi kelompok, (3) intervensi komunitas, (4) intervensi organisasi, (5) intervensi sistem. Sementara metode yang digunakan dalam intervensi, dapat berbentuk:

1. Psikoedukasi, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan/atau keterampilan sebagai usaha pencegahan dari munculnya dan/atau meluasnya gangguan psikologis di suatu kelompok, komunitas atau masyarakat, serta kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pemahaman bagi lingkungan (terutama keluarga) tentang gangguan yang dialami seseorang setelah menjalani psikoterapi.

Psikoedukasi dapat berbentuk:

- a. Pelatihan, yaitu kegiatan yang bertujuan membawa ke arah yang lebih baik, yang dapat dilaksanakan oleh Perguruan Tinggi, Himpsi, Asosiasi/Ikatan Minat dan/atau Praktik, maupun lembaga lain yang kegiatannya mendapat pengakuan dari Himpsi.

- b. Tanpa pelatihan, misalnya ceramah; penyebaran leaflet, pamflet, iklan layanan masyarakat.
2. **Konseling psikologi**, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk membantu mengatasi masalah baik sosial personal, pendidikan atau pekerjaan yang berfokus pada pengembangan potensi positif yang dimiliki klien. Istilah untuk subyek yang mendapatkan layanan **Konseling Psikologi** adalah klien.
3. **Terapi psikologi**, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk penyembuhan dari gangguan psikologis atau masalah kepribadian dengan menggunakan prosedur baku berdasar teori yang relevan dengan ilmu psikoterapi. Istilah untuk subyek yang mendapatkan layanan **terapi Psikologi** adalah klien.

## TUGAS 1

Secara individual, buatlah *mind map* mengenai layanan psikologi! Dikumpulkan saat sesi perkuliahan berakhir.

# TRAINER

---

Secara umum seorang Trainer sebaiknya memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Minat terhadap pelatihan
2. Melakukan persiapan yang optimal
3. Menggunakan bahan pelatihan yang baik
4. Mampu menjaga perhatian peserta
5. Memfasilitasi peserta untuk menguasai kompetensi yang dilatihkan
6. Menyajikan program pelatihan yang dapat memuaskan peserta

Kemampuan dasar yang sebaiknya dimiliki oleh Trainer, antara lain:

1. Mampu melakukan TNA (training needs analysis)
2. Mampu mendesain program pelatihan, sesuai dengan TNA
3. Mampu mengembangkan bahan pelatihan
4. Mampu menerapkan metode, media, dan strategi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan
5. Melakukan evaluasi
6. Mampu berimprovisasi dalam proses pelatihan

Kriteria Trainer yang efektif:

1. Selalu siap
2. Suka berbagi pengetahuan dan gagasan dengan peserta
3. Memanfaatkan bahan pelatihan dengan baik
4. Berupaya menarik perhatian peserta pada materi pelatihan
5. Membantu peserta untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan
6. Menutup sesi pelatihan dengan rasa puas di hati peserta

# PROGRAM PELATIHAN

---

## Indikator efektivitas program pelatihan

1. Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan/kompetensi yang dilatihkan
2. Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan
3. Mampu meningkatkan daya ingat/retensi peserta terhadap pengetahuan & ketrampilan yang telah dilatihkan
4. Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan & ketrampilan yang telah dikuasai dari pelatihan

## Syarat menciptakan program pelatihan yang efektif

1. Didasarkan pada kebutuhan/masalah yang ada, serta tujuan/kompetensi yang ingin diraih
2. Jadwal (*rundown*) program pelatihan tersusun dengan baik
3. Instruktur (*trainer*) memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan bidang yang dilatihkan
4. Program pelatihan menggunakan metode & media yang relevan dengan kebutuhan/kompetensi yang dilatihkan
5. Latar belakang peserta pelatihan, sesuai dengan tujuan/kompetensi program pelatihan
6. Program pelatihan dievaluasi secara berkesinambungan

**Program pelatihan bisa saja kurang efektif, dikarenakan antara lain:**

1. Tidak sesuai dengan kebutuhan/masalah yang ada
2. Kurangnya dukungan dari penyelenggara
3. Kurang memadainya fasilitas/metode/media dalam pelaksanaan program pelatihan
4. TNA tidak dilaksanakan secara optimal
5. Program pelatihan disusun kurang sistematis dan kurang mempertimbangkan kondisi (awal) peserta pelatihan



# TRAINING NEEDS ANALYSIS

*Training needs analysis* (TNA) adalah proses pengumpulan informasi tentang kebutuhan organisasi/komunitas, yang mungkin dapat diatasi melalui penyelenggaraan program pelatihan. TNA merupakan langkah mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk meraih kebutuhan pengembangan diri maupun organisasi/komunitas. Dengan melakukan TNA, kita dapat mengetahui apakah pelatihan dapat menjadi salah satu solusi untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi.

## Peranan TNA

1. Sebagai investasi bagi institusi/organisasi/komunitas
2. Memusatkan perhatian pada masalah yang memang sedang dihadapi
3. Menghemat waktu & biaya untuk mengatasi masalah
4. Memastikan solusi untuk mengatasi masalah
5. Menghindari program pelatihan yang kurang efektif

## Langkah-langkah TNA



1. Melakukan klarifikasi terhadap masalah yang dikeluhkan  
Merupakan langkah awal, untuk memastikan masalah inti/utama yang ingin diselesaikan.
2. Mencermati kesenjangan (*gap*)  
Trainer harus mampu menemukan kesenjangan dari fakta yang terjadi dengan standar ideal yang diharapkan.
3. Membuat rencana pengumpulan data  
Saat ini, trainer sudah memiliki kisi-kisi/gambaran umum mengenai data apa saja yang diperlukan, bagaimana memperolehnya, dan kapan akan dilakukan.
4. Menetapkan metode untuk mengumpulkan data  
Berbagai macam metode dapat digunakan, antara lain: observasi, wawancara, survey, analisis dokumen, dan analisis kesulitan.
5. Menentukan responden  
Trainer perlu menentukan siapa saja yang akan menjadi responden dalam pengumpulan data.
6. Menyusun instrumen & melakukan pengumpulan data  
Instrumen dapat berupa, antara lain: check list, kuesioner, panduan wawancara, panduan observasi.
7. Melakukan analisis data  
Setelah data terkumpul, trainer perlu melakukan pengolahan data dan analisis data.
8. Membuat laporan TNA  
Laporan TNA sebaiknya memuat minimal:
  - a. Latar belakang
  - b. Tujuan
  - c. Metode yang digunakan
  - d. Responden yang berpartisipasi
  - e. Hasil analisis kebutuhan
  - f. Kesimpulan (rekomendasi solusi)

## TUGAS 2

Secara berkelompok, lakukan TNA pada organisasi/komunitas yang telah disepakati! TNA dilakukan secara penuh, hingga laporan TNA, sehingga dapat dijadikan acuan dalam membuat desain pelatihan.

# TRAINING DESIGN

---

*Training design* (desain pelatihan) berkaitan erat dengan tujuan apa yang ingin diraih dari program pelatihan. Terdapat 4 jenis tujuan yang mendasari pembuatan desain pelatihan, yang secara ringkas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

KRITERIA	REKREASI	EDUKASI	DEVELOPMENT	REDIRECTION
<b>Perubahan</b>	Feeling	Thinking, Feeling	Behaving, Thinking, Feeling	Resisting, behaving, thinking, feeling
<b>Penekanan</b>	Action, Fun	Reflection, Belajar	Integration: Aplikasi ke kehidupan	Continuation: perubahan berkelanjutan
<b>Experiential</b>	100% melakukan	75% melakukan, 25% diskusi	50% melakukan, 50% diskusi	25% melakukan, 75% diskusi
<b>Diagnosis</b>	Percakapan	Pecakapan & Instrumen	Percakapan, instrument, wawancara	Percakapan, instrument, wawancara, observasi
<b>Desain</b>	Kerangka Imajinasi	Kerangka Realita	Kontekstual	Analogi - Isomorphic
<b>Delivery</b>	Fokus pada fun & bermain	Hasil Kontekstual	Fungsi sikap perilaku	Disfungsi aksi
<b>Debriefing</b>	-	Basic: Funneling & Filter	Intermediate: direct frontloading	Advanced focus & indirect frontloading

## TUGAS 3

Buatlah desain pelatihan yang sesuai dengan rekomendasi TNA!

## Daftar Pustaka

- Balgies, S & Tim Penulis. 2021. Desain Intervensi Psikologi. Merancang Pelatihan dan Kegiatan Harian. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- HIMPSI. 2010. Kode Etik Psikologi Indonesia.
- Laird, D., Naquin, S.S., Holton, E.F. 2003. Approaches to Training and Development 3<sup>rd</sup> ed. Cambridge: Perseus Publishing.
- McGraw, J. 2001. Life Strategies for Teens Workbook. New York: Fireside.
- Irwanto, & Kumala, H. 2020. Memahami Trauma: Dengan Perhatian Khusus pada Masa Kanak-Kanak. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Pribadi, B. A. 2016. Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi. Implementasi Model ADDIE. Jakarta: Prenada Media Group.