



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 1828-1837

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Strategi Pelatihan Upskilling untuk Meningkatkan Kompetensi *Associate Trainer* di CV. Trainindo Media EDUKA

Muhammad Isman^{1✉}, Ega Salam², Yayan Suryanto³, Dila Kurnia⁴, Farrel Dindra⁵, Irlan Karsa Gumilang⁶, Agnia Nursyifa⁷, Nurhaeni Sikki⁸

Universitas Sangga Buana

Email: mismanrh@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pelatihan upskilling yang dilakukan oleh CV. Trainindo Media Eduka untuk meningkatkan kompetensi para associate trainer-nya. Pelatihan upskilling penting untuk membantu trainer beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta generasi Z, sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelatihan di perusahaan. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara dan dokumentasi sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan upskilling yang dilakukan berhasil meningkatkan kompetensi para trainer dalam memfasilitasi pelatihan daring serta membuat strategi pelatihan yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z. Kesimpulan yang dihasilkan adalah bahwa pelatihan upskilling efektif dalam meningkatkan kompetensi associate trainer sehingga dapat memenuhi permintaan layanan pelatihan dari klien dengan hasil kepuasan yang tinggi.

Kata Kunci: *Associate Trainer, Generasi Z, Kompetensi Trainer, Pelatihan Daring, Pelatihan Upskilling*

Abstract

This research aims to determine the upskilling training strategy carried out by CV. Trainindo Media Eduka to improve the competency of its associate trainers. Upskilling training is important to help trainers adapt to technological developments and generation Z, so they can meet training needs in companies. The research uses qualitative methods with interview techniques and documentation as data collection tools. The results of the research show that the upskilling training carried out was successful in increasing the competency of trainers in facilitating online training and creating training strategies that suit the characteristics of Generation Z. The resulting conclusion is that upskilling training is effective in increasing the competency of associate trainers so that they can meet the demand for training services from clients by high satisfaction results.

Keywords: Associate Trainer, Generation Z, Online Training, Trainer Competency, Upskilling Training

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital saat ini berpengaruh terhadap proses pelatihan pegawai di perusahaan, terutama pada aspek metodologi yang digunakan para trainer. Pelatihan secara daring (online) dan bauran (blended learning) banyak diminati perusahaan karena sejumlah kelebihan diantaranya biaya yang lebih efisien, dapat diikuti dari berbagai lokasi, dan pembelajaran dapat diulang melalui arsip rekaman. Selain perkembangan teknologi digital, angkatan kerja di Indonesia saat ini didominasi oleh Generasi Y dan Z, dimana generasi ini memiliki karakteristik yang khas. Hasil sensus penduduk tahun 2020 yang diterbitkan dalam Berita Resmi BPS No. 07/01/Th.XXIV, 21 Januari 2021 mengungkapkan bahwa 27,94% penduduk Indonesia adalah Generasi Z, 25,87% Generasi Y, 21,88% Generasi X, 11,56% Generasi Baby Boomers, dan 10,88% Post Gen-Z.

Kondisi ini menjadi tantangan bagi CV. Trainindo Media Eduka, perusahaan yang menyediakan layanan pelatihan untuk SDM perusahaan. Dalam memenuhi kebutuhan pelatihan dari klien atau pelangganya, CV. Trainindo Media Eduka mengutamakan peran trainer dan metode pelatihan interaktif sebagai keunggulan kompetitifnya. Untuk itu pelatihan upskilling diberikan kepada para associate trainer (trainer yang menjadi mitra perusahaan) agar perusahaan tetap dapat mempertahankan keunggulannya tersebut. Pelatihan upskilling ini menjadi strategi untuk meningkatkan kompetensi associate trainer dalam mengoptimalkan media pembelajaran daring, memfasilitasi proses pelatihan secara daring dan bauran (blended learning), serta memfasilitasi pembelajaran aktif untuk Generasi Z. Untuk mencapai tujuan kompetensi tersebut sejumlah topik pelatihan diberikan secara intensif.

Tabel 1. Pelatihan Upskilling Untuk Associate Trainer CV. Trainindo Media Eduka
Tahun 2020 – 2021

NO	TAHUN	JENIS KEBUTUHAN PELATIHAN DI KLIEN	PELATIHAN UPSKILLING UNTUK ASSOCIATE TRAINER	JUMLAH PESERTA
1	2020	Daring (online)	1. Memfasilitasi Pelatihan Online	17
			2. Optimalisasi Platform Online Meeting dan Media Online Learning	17
			3. Strategi Melatih Gen Z	16
2	2021	Bauran (blended learning)	1. Blended Learning Model	17
			2. Project Based Learning	14

Sumber: Data Pelatihan CV. Trainindo Media Eduka

Dari tabel, dapat dilihat bahwa pelaksanaan pelatihan upskilling untuk meningkatkan kompetensi associate trainer di CV. Trainindo Media Eduka didasari oleh adanya kebutuhan layanan pelatihan berbentuk daring serta bauran dari klien perusahaan. Pelatihan upskilling ini diikuti oleh 17 orang associate trainer, adapaun peserta yang tidak dapat hadir dapat mempelajari materi melalui rekaman.

Pelatihan Upskilling

Menurut Raymond A. Noe (2020) pelatihan karyawan adalah upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku – perilaku yang diperlukan seseorang guna menyelesaikan tugas – tugasnya. Menurut Dessler (dalam Sunarsi, 2018: 17) Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Di Indonesia, pelatihan karyawan diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Pelatihan upskilling adalah pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan seseorang pada suatu bidang pekerjaan. Tujuannya agar karyawan memperbaiki keterampilannya sehingga dapat menyesuaikan dengan situasi terkini. Pelatihan upskilling digunakan sebagai strategi mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan baru.

Kompetensi

Stephen Robbin (dalam Setiadiputra, 2017: 19) menjelaskan kompetensi sebagai kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan". Menurut Gordon (dalam Setiadiputra, 2017: 20) dimensi kompetensi terdiri dari

- a. Understanding, yaitu pemahaman yang dimiliki oleh seseorang;
- b. Skill, yaitu keterampilan yang dimiliki individu dalam melakukan pekerjaan;
- c. Knowledge, berarti pengetahuan untuk melakukan sesuatu;
- d. Interest, yaitu kecenderungan terhadap sesuatu perbuatan;
- e. Attitude atau sikap, yaitu reaksi atau respon terhadap rangsangan yang datang dari luar.

Trainer

Kamus Merriam-Webster mendefinisikan trainer sebagai orang yang melatih seseorang atau sesuatu. Trainer juga berarti seseorang yang pekerjaannya membimbing atau memberi petunjuk kepada orang – orang seperti tentang latihan – latihan atau kebugaran. Menurut Fat (dalam Ladina 2015) trainer yang baik adalah trainer yang dapat menciptakan suasana pembelajaran kondusif sehingga peserta termotivasi untuk menyerap informasi yang disampaikan oleh trainer tersebut. Dalam hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pelatihan dengan trainer umumnya kemitraan, sehingga posisi atau jabatan trainer seringkali disebut sebagai associate trainer (trainer mitra perusahaan).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Metode ini dipilih sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana strategi pelatihan upskilling kompetensi trainer bagi associate trainer dilaksanakan di CV. Trainindo Media Eduka. Menurut Sugiyono (2015: 209) metode penelitian kualitatif digunakan peneliti pada kondisi objek yang alamiah. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling untuk mendapatkan sampel yang mewakili tujuan penelitian serta memenuhi kriteria dalam memberikan informasi. Berikut adalah kriteria narasumber yang ditetapkan:

1. Personil aktif dari CV. Trainindo Media Eduka
2. Terlibat dalam pelatihan upskilling untuk meningkatkan kompetensi associate trainer di CV. Trainindo Media Eduka pada tahun 2020 – 2021
3. Bersedia diwawancarai

Penelitian melibatkan dua pihak personil yaitu penyelenggara pelatihan upskilling dan peserta pelatihan upskilling. Data mengenai narasumber terdapat pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Narasumber

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	KETERANGAN
1	MM	Laki – laki	Usia 39 tahun, pendidikan S2, Direktur Operasional CV. Trainindo Media Eduka sebagai penyelenggara pelatihan upskilling untuk associate trainer
2	MA	Laki – laki	Usia 51 tahun, pendidikan S1, Associate Trainer CV. Trainindo media Eduka sebagai peserta pelatihan upskilling
3	PP	Laki – laki	Usia 36 tahun, pendidikan S2, Associate Trainer CV. Trainindo media Eduka sebagai peserta pelatihan upskilling
4	FN	Laki – laki	Usia 35 tahun, pendidikan S1, Associate Trainer CV. Trainindo media Eduka sebagai peserta pelatihan upskilling
5	RY	Perempuan	Usia 42 tahun, pendidikan S1, Associate Trainer CV. Trainindo media Eduka sebagai peserta pelatihan upskilling

Sumber: Data Personil CV. Trainindo Media Eduka

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara, digunakan untuk menggali informasi secara mendalam dari narasumber yang terlibat. Menurut Arikunto (dalam Adhimah, 2020: 59) wawancara mula-mula menanyakan serentetan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian satu persatu diperdalam dengan mencari keterangan lebih lanjut.
2. Dokumentasi atau dokumenter, digunakan untuk menelusuri data historis. Data dapat berupa tulisan, gambar, atau karya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber penyelenggara pelatihan upskilling, diketahui bahwa strategi pelatihan upskilling dinilai efektif untuk meningkatkan kompetensi associate trainer sehingga mereka mampu memfasilitasi pelatihan di perusahaan klien sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari realisasi permintaan

layanan pelatihan secara daring dan bauran dari pihak klien selama tahun 2020 sampai 2022.

Tabel 3. Realisasi Permintaan Layanan Pelatihan Tahun 2020 – 2022

NO	TAHUN	JENIS PELATIHAN	JUMLAH PERMINTAAN	REALISASI	SKOR KEPUASAN PESERTA (SKALA 4)
1	2020	Daring (online)	16	100%	3,20
		Bauran (blended learning)	-	-	-
2	2021	Daring (online)	14	100%	3,30
		Bauran (blended learning)	4	100%	3,20
3	2022	Daring (online)	9	100%	3,40
		Bauran (blended learning)	13	100%	3,50

Sumber: Data Permintaan Pelatihan CV. Trainindo Media Eduka

Pada tabel dapat dilihat bahwa selama tahun 2020 sampai tahun 2022 permintaan layanan pelatihan daring maupun bauran dari pihak klien dapat dipenuhi seluruhnya. Rata – rata nilai kepuasan peserta dari pelatihan – pelatihan tersebut juga cukup tinggi, berkisar antara 3,10 sampai 3,50 pada skala 1,00 sampai 4,00. Adapun standar penilaian yang ditetapkan CV. Trainindo Media Eduka untuk mengukur kepuasan peserta pelatihannya yaitu 1,00 – 1,99 = tidak puas, 2,00 – 2,99 = kurang puas, 3,00 – 3,99 = puas, dan 4,00 = sangat puas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber peserta pelatihan upskilling (associate trainer), diketahui bahwa pelatihan upskilling ini sangat menunjang pelaksanaan peran dan tugas sebagai trainer dalam pelatihan daring maupun bauran. Narasumber mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan perilaku antara Generasi Z dengan generasi sebelumnya, dimana Generasi Z cenderung lebih mudah menguasai teknologi digital yang digunakan dalam pelatihan, lebih lugas dalam mengajukan pertanyaan, serta menyukai model pembelajaran mandiri. Sehingga dengan adanya pelatihan upskilling narasumber atau para *associate trainer* ini merasa terbantu dalam memberikan pelatihan untuk Generasi Z.

Pembahasan

Pelatihan upskilling sebagai strategi untuk meningkatkan kompetensi associate trainer dapat memberikan hasil yang efektif apabila prosesnya dijalankan dengan tepat. Hal ini sebagaimana disampaikan narasumber penyelenggara pelatihan upskilling bahwa proses pelatihan upskilling di CV. Trainindo Media Eduka meliputi tahapan (1) identifikasi kebutuhan, (2) perancangan kurikulum dan pengembangan program pelatihan, (3) implementasi program pelatihan, dan (4) evaluasi hasil pelatihan. Hal ini sejalan dengan model ADDIE yang kerap digunakan para praktisi untuk mengelola proses pelatihan. Mullins (dalam Putra dan Dahlan, 2022) mengungkapkan bahwa model intruksional ADDIE merupakan proses instruksional yang umum digunakan oleh pengembang pelatihan, dimana pendekatan ADDIE (Analyze, Design, Develop, Implement, Evaluate) adalah model formal pertama yang diadopsi secara luas pada pelatihan di tempat kerja.

1) Identifikasi Kebutuhan

Para associate trainer di CV. Trainindo Media Eduka telah memiliki kemampuan memfasilitasi pelatihan secara luring (offline), namun berdasarkan hasil wawancara sebelum adanya pandemi COVID 19 mereka belum memiliki pengalaman maupun mengikuti pelatihan mengenai cara memfasilitasi pelatihan daring. Agar perusahaan tetap dapat memenuhi kebutuhan kliennya maka peningkatan kompetensi trainer dalam memfasilitasi pelatihan daring atau bauran menjadi kebutuhan yang tidak terelakan.

2) Perancangan Kurikulum dan Pengembangan Program Pelatihan

Pelatihan upskilling menjadi strategi untuk meningkatkan kompetensi associate trainer dengan kurikulum pelatihan

Tabel 4. Kurikulum Pelatihan Upskilling untuk Associate Trainer

NO	MATERI PELATIHAN	JAM PELATIHAN	METODE
1	Memfasilitasi Pelatihan Online	24 JP	Daring, assignment
2	Optimalisasi Platform Online Meeting dan Media Online Learning	16 JP	Daring, assignment
3	Strategi Melatih Gen Z	16 JP	Daring, assignment
4	Blended Learning Model	24 JP	Daring, assignment
5	Project Based Learning	24 JP	Daring, assignment
JUMLAH JAM		104 JP	

Sumber: Data Pelatihan Upskilling Associate Trainer CV. Trainindo Media Eduka

Dari tabel, dapat dilihat bahwa kurikulum pelatihan mengacu pada kompetensi yang dibutuhkan oleh para associate trainer. Adapun metode yang digunakan secara umum terdiri dari tatap muka daring, latihan, dan pemberian tugas atau project.

Materi Memfasilitasi Pelatihan Online diberikan agar para associate trainer memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar dalam menyampaikan materi ataupun memandu aktivitas – aktivitas dalam pelatihan secara daring. Materi ini membahas perbedaan proses antara pelatihan luring (offline), daring (online), dan bauran (online + offline).

Materi Optimalisasi Platform Online Meeting dan Media Online Learning bertujuan agar para associate trainer mampu menggunakan berbagai platform online meeting sebagai sebuah kelas virtual, antara lain Zoom, Webex, Google Meet, dan Ms. Team. Selain itu dipelajari juga media – media online learning berbasis google

Materi Strategi Melatih Generasi Z diberikan agar para associate trainer dapat memahami karakteristik Generasi Z dan mampu berkomunikasi secara efektif dengan generasi ini.

Materi Blended Learning dan Project Based Learning diberikan agar para associate trainer mampu memfasilitasi pelatihan dengan pendekatan belajar mandiri untuk para pesertanya

3) Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan dalam bentuk pelatihan daring di tahun 2020, dengan aktivitas yang terdiri dari pemaparan materi atau presentasi, diskusi, latihan dan dtusi kasus. Setelah kegiatan pelatihan selesai para associate trainer diberikan tugas untuk menyusun rencana pelatihan daring yang akan difasilitasinya atau membuat mini project online training.

4) Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan dilakukan dengan cara menilai pemahaman para associate trainer, penilaian project atau assignment, serta mengevaluasi bagaimana realisasi kebutuhan pelatihan di tempat klien dengan memperhatikan kepuasan peserta atau klien.

SIMPULAN

Trainer memiliki peran krusial dalam menentukan efektivitas pelatihan. Namun demikian trainer perlu terus meningkatkan kapasitas dan kompetensi dirinya agar dapat menyesuaikan dengan perubahan zaman. Perkembangan teknologi dan hadirnya Generasi Z sebagai angkatan kerja, menggeser peran trainer dari sebatas penyampai materi pelatihan menjadi fasilitator pelatihan. Terlebih lagi dengan adanya teknologi digital dimana pelatihan dilaksanakan secara daring, maka peran trainer sebagai fasilitator

Copyright @ Muhammad Isman, Ega Salam, Yayan Suryanto, Dila Kurnia, Farrel Dindra, Irlan Karsa Gumilang, Agnia Nursyifa, Nurhaeni Sikki

tersebut semakin dibutuhkan.

Di CV. Trainindo Media upaya untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi trainer tersebut dilakukan melalui pelatihan upskilling yang diperuntukan bagi para trainer mitra perusahaan atau associate trainer.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *Jurnal Edumaspul*, 6(1), 974-980.
- Deden M Ramdhan, & Okta Eka Putra. (2023). Strategi Implementasi Model Pelatihan Berbasis "Roti" Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pemasaran Pt. Magnolium Mandiri Indonesia. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 20(2), 773-784. <https://doi.org/10.33197/jbme.vol20.iss2.2022.1069>
- Japar, M., Irawaty, I., Syarifa, S., & Fadhillah, D. N. (2020). Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran Berbasis ICT Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru PPKn SMP. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 4(2), 264-269. <https://doi.org/10.22437/jkam.v4i2.10534>
- Ladina, A. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Trainer Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manahan (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Nawangasaki, E., Mahendra, D., & Haryanti, S. S. (2022). Upskill Digital Entrepreneurship Sebagai Strategi Bertahan Usaha Mikro Wilayah Nusakan Banjarsari Paska Pandemi Covid-19". *Wasana Nyata*, 6(2), 155-168. <https://doi.org/10.36587/wasananyata.v6i2.1307>
- Noe, R. A. (2020). Employee training and development. McGraw-Hill.
- Okyranida, I. Y., Mulyaningsih, N. N., & Agustina Dwi Astuti, I. (2023). Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru di MGMP Fisika SMA Kabupaten Karawang. *Archive: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 158-166. <https://doi.org/10.55506/arch.v2i2.57>
- Putra, B. D., & Dahlan, S. S. (2022). Pengembangan Pelatihan Pertanian Berbasis Model Addie (Analysis, Design, Development, Implementation Dan Evaluation). *Jurnal Eboni*, 4(1), 33-40.
- Setiadiputra, R. Y. P. (2017). Urgensi program pengembangan kompetensi sdm secara Berkesinambungan di lingkungan instansi pemerintah. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 5(1), 16-22.
- Solechan, S., Afif, Z. N., Sunardi, S., & Masrufa, B. (2023). Pelatihan dan pendampingan
- Copyright @ Muhammad Isman, Ega Salam, Yayan Suryanto, Dila Kurnia, Farrel Dindra, Irlan Karsa Gumilang, Agnia Nursyifa, Nurhaeni Sikki

tentang strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Guru bidang profesional Di SMA Primaganda Jombang. *An Nafah: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 135–146. <https://doi.org/10.54437/annafah.v1i2.1269>

Sugiyono. (2015). Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r & d). Bandung: Penerbit Alfabeta

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.