

# Cara Menancapkan Materi Pelatihan ke dalam Memori Jangka Panjang Peserta Pelatihan

dalam Rangka Meningkatkan Profesionalitas Kepala Sekolah, Pengawas, Pendidik, & Tenaga Kependidikan

## Sultoni

Dosen jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Malang Jl. Semarang 5 Malang Email: humas\_sob@yahoo.co.id

**Abstrak:** Salah satu tolok ukur keberhasilan suatu pelatihan adalah kemampuan peserta memanggil kembali (mengingat) materi yang telah disajikan. Berdasarkan model pemrosesan informasi menurut teori belajar kognitif terdapat beberapa cara yang dapat digunakan agar peserta mampu memasukkan materi pelatihan ke dalam memori jangka pendek dan memori jangka panjang. Cara tersebut adalah *attention*, *perception*, *rehearsal*, *encoding*, *retrieval*, dan *meta cognition*.

**Kata kunci:** Materi pelatihan, profesionalitas

Pelatihan merupakan salah satu cara meningkatkan profesionalitas Kepala Sekolah, Pengawas, Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Whilock (dalam Presseisen, 1991) menemukan bahwa pelatihan diterima sebagai suatu yang memiliki nilai dan meningkatkan pengetahuan peserta pelatihan. Bahkan menurut Costa (Dalam Presseisen, 1991) pelatihan merupakan sarana paling kuat untuk meningkatkan pengetahuan dan intelektual.

Pelatihan merupakan proses perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang untuk melakukan pekerjaan secara lebih efektif (Torrington, 1994). Pelatihan adalah serangkaian kegiatan pendidikan yang mengutamakan perubahan pengetahuan, keterampilan, dan meningkatkan sikap seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Pelatihan dapat dilihat dari berbagai sisi. Berdasarkan fungsinya, pelatihan memiliki fungsi edukatif, administratif, dan personal. Fungsi edukatif, mengacu pada peningkatan kompetensi profesional, kepribadian, kemasyarakatan, dedikasi dan loyalitas. Fungsi administratif, mengacu pada pemenuhan syarat-syarat yang dituntut, misalnya untuk promosi, pembinaan karier. Fungsi personal, lebih menekankan pada pembinaan pribadi dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah (Hamalik, 2001).

Mengingat, merupakan salah satu kegiatan penting dalam pelatihan. Keberhasilan mengingat materi pelatihan merupakan salah satu tolok ukur

kesuksesan peserta dalam mengikuti pelatihan. Kesuksesan peserta dalam mengikuti pelatihan juga merupakan salah satu tolok ukur kesuksesan suatu pelatihan. Oleh karena itu berbagai pihak yang terkait dengan pengelolaan suatu pelatihan, terutama pelatih dan peserta pelatihan, perlu berusaha agar peserta pelatihan berhasil mengingat materi pelatihan.

Salah satu model yang bisa digunakan sebagai landasan untuk menancapkan materi pelatihan ke dalam memori jangka panjang peserta pelatihan adalah model pemrosesan informasi menurut teori belajar kognitif. Model tersebut menjelaskan tentang bagaimana suatu stimuli (materi pelatihan) masuk dan melekat dalam ingatan serta bagaimana agar informasi tersebut bisa dipanggil kembali (diingat). Dalam model tersebut dijelaskan bagaimana suatu informasi masuk ke dalam memori sensorik, kemudian diteruskan ke memori jangka pendek, hingga ke memori jangka panjang.

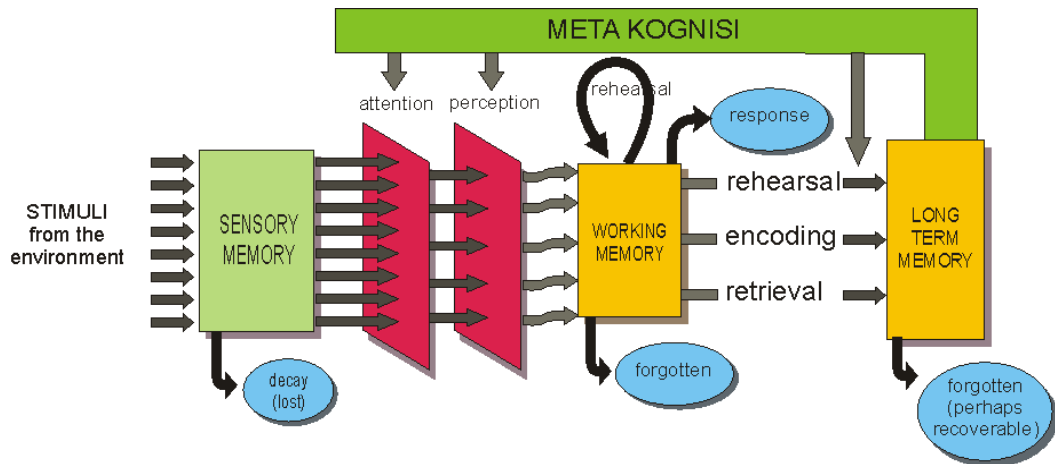
Makalah ini memaparkan berbagai cara yang bisa dilakukan oleh pelatih dan peserta pelatihan (atas arahan pelatih) agar materi pelatihan bisa masuk ke dalam memori sensorik, kemudian diteruskan ke memori jangka pendek, dan akhirnya masuk dan tersimpan dalam memori jangka panjang.

Agar informasi tersebut bisa masuk dan tersimpan di dalam memori jangka panjang, ada beberapa aktivitas yang perlu dilakukan oleh pelatih dan peserta pelatihan. Aktivitas tersebut adalah *attention, perception, rehearsal, encoding, retrieval dan meta kognisi*. Aktivitas tersebut merupakan penentu keberhasilan suatu informasi masuk dan tersimpan di dalam memori jangka pendek, kemudian ke memori jangka panjang. Paparan dalam makalah ini terbatas pada cara melakukan *attention, perception, rehearsal, encoding, retrieval dan meta kognisi* agar materi pelatihan bisa masuk dan tersimpan di dalam memori jangka panjang. Tetapi sebelum sampai ke situ, terlebih dahulu akan dipaparkan tentang model pemrosesan informasi menurut teori belajar kognitif.

## **Model Pemrosesan Informasi**

Model adalah suatu representasi yang membantu membayangkan apa yang tidak bisa diamati secara langsung. Model pemrosesan informasi berarti suatu representasi yang membantu membayangkan apa yang tidak bisa diamati secara langsung tentang bagaimana rangsangan masuk ke dalam sistem memori

seseorang, diseleksi dan disusun untuk selanjutnya disimpan di dalam memori jangka panjang, agar bisa diambil kembali saat diperlukan. Dalam proses tersebut terdapat beberapa tahap yang perlu dilalui agar suatu informasi bisa masuk dan tersimpan di dalam memori jangka panjang. Menurut teori belajar kognitif, model pemrosesan informasi dijelaskan dalam bentuk sebuah gambar sebagaimana pada gambar 1 berikut ini.



Gambar 1 di atas menjelaskan tentang bagaimana suatu informasi (*stimuli*) masuk ke dalam memori sensorik (*sensory memory*), diteruskan ke memori jangka pendek (*working memory*), kemudian masuk serta disimpan di dalam memori jangka panjang (*long term memory*), agar suatu saat jika diperlukan bisa dipanggil (diingat) kembali (*retrieval*).

Semua rangsangan (*stimuli*) yang ada di lingkungan seseorang sebenarnya terekam dalam memori sensorik (pendengaran, penglihatan, penciuman, perabaan, perasa). Tapi waktu tersimpannya sangat pendek, hanya sekitar 1- 4 detik. Jika tidak diproses lebih lanjut maka memori tersebut akan hilang (*decay/ lost*). Agar memori tersebut bisa masuk ke dalam memori jangka pendek (*working memory*) yang memiliki daya simpan lebih lama yaitu antara 10 - 20 detik maka informasi tersebut harus diperhatikan (*attention*) oleh peserta pelatihan, dihubungkan dengan informasi lain yang sebelumnya telah melekat dalam ingatan peserta pelatihan (*perception*), dan diulang (*rehearsal*). Tetapi jika berhenti sampai disini, maka informasi tersebut juga akan hilang. Oleh sebab itu agar bisa masuk dan melekat di dalam memori jangka panjang (*long term memory*) harus direspon (*response*) atau diproses lebih lanjut dengan diberi/ dibuatkan kode (*encoding*) serta perlu dilakukan pemanggilan ulang (*retrieval*) beberapa kali dalam rangka

melatih agar informasi tersebut semakin melekat dalam memori jangka panjang. Jika pemrosesan tersebut berhasil maka informasi tersebut bisa melekat dalam memori jangka panjang lebih lama. Bahkan seumur hidup. Meskipun kemudian saat diperlukan ada yang gagal dipanggil, informasi tersebut sebenarnya tidak hilang. Suatu saat bisa diperbaiki dan muncul kembali (*perhaps recoverable*). Dalam proses ini, tingkat kesadaran (*meta cognition*) peserta pelatihan berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah informasi masuk ke dalam memori sensorik, memori jangka pendek, hingga melekat dalam memori jangka panjang.

Dari penjelasan terhadap pemrosesan informasi tersebut dapat diidentifikasi beberapa aktifitas yang berpengaruh terhadap keberhasilan mengingat (memasukkan informasi ke dalam memori jangka panjang dan memanggil kembali saat diperlukan). Aktifitas tersebut adalah *attention*, *perception*, *rehearsal*, *encoding*, *retrieval*, dan *meta cognition*. Paparan selanjutnya adalah tentang cara-cara penerapannya dalam rangka menancapkan materi pelatihan ke dalam memori jangka panjang peserta pelatihan..

## **Pelatihan**

Menurut Torrington (1994), pelatihan (*training*) merupakan proses perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara efektif. Sedangkan menurut Nadler (1982) pelatihan merupakan proses kegiatan belajar yang direncanakan (*intentional learning*) yang berbeda dengan belajar tanpa rencana (*incidental learning*). Belajar merupakan proses perubahan (pengetahuan, keterampilan, dan sikap). Kegiatan belajar dalam suatu pelatihan harus direncanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (*training*) diterima sebagai suatu yang memiliki nilai dan meningkatkan pengetahuan *trainees* (peserta pelatihan).

Rothwell (1988) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan pengorganisasian aktifitas pembelajaran yang dapat memperbaiki kinerja individu melalui *knowledge*, *skills*, atau *attitudes* (pengetahuan, keterampilan, atau sikap). Konsep tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dilakukan dalam rangka memperbaiki kinerja para pesertanya atas tugas pekerjaan yang saat itu menjadi tanggungjawabnya.

Agar tujuan pelatihan bisa tercapai, maka pelaksanaan proses pelatihan perlu dirancang sedemikian rupa sehingga peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan, keterampilan atau sikap sesuai dengan tujuan pelatihan. Salah satu aspek penting untuk mewujudkan tujuan pelatihan adalah kemampuan peserta mengingat materi pelatihan. Materi pelatihan harus bisa masuk ke dalam memori peserta, terutama memori jangka panjang. Oleh sebab itu pelatih (dan tentunya juga peserta pelatihan itu sendiri) perlu mengetahui, dan melakukan upaya-upaya agar materi pelatihan bisa masuk ke dalam memori jangka panjang.

## **Cara Menancapkan Materi Pelatihan**

Agar materi pelatihan masuk dan tersimpan dalam memori jangka panjang peserta pelatihan, harus diproses dan masuk terlebih dahulu ke dalam memori jangka pendek (*working memory*). *Attention* dan *perception* merupakan cara yang bisa dilakukan agar materi pelatihan masuk dan tersimpan dalam memori jangka pendek. Sedangkan *rehearsal*, *encoding*, dan *retrieval* merupakan cara yang bisa dilakukan agar materi pelatihan masuk dan tersimpan di dalam memori jangka panjang. Berikutnya, *meta cognition* (kesadaran) adalah cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan keefektifan upaya memasukkan materi pelatihan ke dalam memori jangka pendek maupun memori jangka panjang. Paparan berikut ini menjelaskan secara lebih terperinci setiap cara tersebut.

### **Attention (Perhatian)**

Perhatian adalah proses pemusatan secara sadar terhadap stimulus. Perhatian merupakan awal dimulainya proses belajar. Pemrosesan informasi (mengingat materi) tergantung pada seberapa besar perhatian peserta pelatihan terhadap materi yang dipresentasikan oleh pelatih. Perhatian berfungsi untuk memasukkan materi pelatihan ke dalam memori jangka pendek. Oleh karena itu pelatih harus mampu menarik perhatian peserta pelatihan agar materi yang akan disajikan dapat masuk ke dalam memori jangka pendek peserta yang selanjutnya memungkinkan untuk diteruskan dan disimpan dalam memori jangka panjang.

Beberapa cara yang bisa digunakan untuk menarik perhatian peserta pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan Dramatis

Pernyataan dramatis adalah pernyataan yang terdiri dari dua hal yang bertolak belakang. Misalnya (a) “Di dunia ini semua berubah, kecuali perubahan itu sendiri”, (b) “Uang memang bukan segala-galanya, tapi hampir segala-galanya perlu uang”, (c) “Banyak orang tidak merasa kehilangan waktu, padahal waktu satu-satunya barang jika hilang tidak mungkin bisa ditemukan kembali”. Pernyataan dramatis seperti itu dapat digunakan untuk menarik perhatian peserta pelatihan.

Pernyataan dramatis tepat digunakan terutama sesaat setelah pelatih mengucapkan salam, sebelum mengucapkan kata-kata yang lain. Akan lebih atraktif dan menjadi lebih menarik perhatian jika pelatih juga meminta peserta menirukan ucapan pelatih terhadap kalimat tersebut 2 hingga 3 kali secara bersama-sama, dengan suara keras, dan serempak, atas instruksi yang tegas dari pelatih.

## 2. Atraksi

Atraksi adalah kegiatan yang dilakukan oleh peserta pelatihan tanpa ada unsur kompetisi. Contoh atraksi, antara lain (a) tepuk tangan di atas kepala, (b) pindah tempat duduk, (c) mengepalkan tangan kanan ke atas sambil teriak “Yes”. Atraksi bisa dimanfaatkan untuk menarik perhatian peserta terhadap materi pelatihan. Misalnya pindah tempat duduk, langkah-langkah menjalankannya adalah sebagai berikut. Peserta pelatihan pindah dari kursi yang diduduki ke kursi lain yang ada disebelahnya, selisih satu kursi, atas petunjuk dan instruksi pelatih. Kepindahan tempat duduk tersebut bisa ke samping kanan, ke samping kiri, ke depan ataupun ke belakang. Harus selisih satu tempat duduk.

Sebelum memberi aba-aba (instruksi) untuk pindah tempat duduk, pelatih perlu memberi pengarahan terlebih dahulu kepada peserta pelatihan. Pengarahan tersebut adalah sebagai berikut: (a) semua peserta dimohon berdiri, dan nanti dimohon untuk pindah tempat duduk, (b) pindahannya harus selisih satu kursi, (c) semua barang harus dibawa, (d) setelah duduk di kursi baru, harus berkenalan dengan teman sebelahnya, (e) waktu yang tersedia untuk berkenalan hanya 5 menit.

Setelah memberi pengarahan tersebut, pelatih memberi instruksi dengan aba-aba “satu, dua, tiga”, pada hitungan ke tiga, semua peserta harus pindah tempat duduk. Agar lebih menarik, proses pindah tempat duduk tersebut diiringi

musik energik. Dan saat proses perkenalan dengan peserta lain, diiringi musik instrumentalia yang lembut. Pelatih perlu mencemati dan meminta untuk bergerak jika ada peserta pelatihan yang tidak pindah tempat duduk Cara ini tepat digunakan sesaat sebelum pelatih mulai menjelaskan materi pelatihan yang pertama.

### 3. Musik Pembuka

Musik pembuka adalah musik yang digunakan untuk mengiringi pelatih saat memasuki ruang pelatihan dan menuju ke kelas bagian depan. Agar penggunaan musik bisa menarik perhatian, sebaiknya sebelum pelatihan dimulai, sudah diperdengarkan musik masa tunggu, musik yang lembut seperti instrumentalia.

Musik pengiring yang bisa menarik perhatian adalah musik energik yang berbeda dengan musik yang digunakan untuk masa tunggu. Perubahan musik pengiring adalah pergantian musik instrumentalia ke musik enerjik dominan *drum and bass*. Musik instrumentalia digunakan untuk menyegarkan suasana sambil menunggu dimulainya pelatihan. Musik enerjik dominan *drum and bass* digunakan untuk menandakan bahwa pelatihan dimulai, dan pelatih memasuki ruang pelatihan. Akan lebih bagus lagi jika lirik dalam musik yang digunakan tersebut sesuai dengan tema pelatihan.

Perubahan jenis musik tersebut bisa menarik perhatian peserta. Pelatih perlu menjelaskan perubahan musik tersebut sebagai salah satu penanda pentingnya materi manajemen perubahan. Dengan demikian peserta menjadi memperhatikan materi pelatihan. Jika dilakukan pada momen yang tepat, cara ini sekaligus bisa berfungsi sebagai tanda (*encoding*) materi pelatihan dalam memori jangka panjang peserta.

### 4. Film

Film juga bisa digunakan untuk menarik perhatian peserta pelatihan. Film yang tepat digunakan untuk menarik perhatian peserta pelatihan adalah film yang bertema sama dengan materi pelatihan yang akan disajikan.

Saat yang tepat untuk menggunakan film sebagai alat penarik perhatian peserta adalah sesaat sebelum pelatih menyajikan materi pelatihan pertama.

Cara-cara tersebut merupakan alat/ kegiatan untuk menarik perhatian peserta terhadap materi pelatihan. Dengan tujuan agar materi pelatihan (stimuli) masuk ke memori jangka pendek peserta. Penggunaan dan ulasan yang tepat oleh pelatih terhadap cara tersebut, bahkan bisa menjadi kode (*encoding*) untuk memasukkan materi tertentu ke dalam memori jangka panjang peserta pelatihan.

## **Perception**

*Perception* (persepsi) adalah proses yang digunakan orang untuk memberikan makna terhadap materi pelatihan (stimuli). Persepsi terkait dengan pengetahuan yang sudah diketahui oleh peserta pelatihan. Jika materi baru yang diterima dapat dihubungkan oleh peserta dengan pengetahuan lain yang sudah dimiliki, maka materi tersebut akan lebih mudah dan lebih lama melekat dalam memori peserta.

Pelatih perlu mengecek pengetahuan yang telah dimiliki oleh peserta yang ada hubungannya dengan materi baru yang akan disajikan. Peserta juga perlu diminta menghubungkan materi yang akan disajikan oleh pelatih dengan pengetahuan lain yang telah dimilikinya. Cara untuk mengecek persepsi peserta antara lain sebagai berikut:

1. Mengajukan pertanyaan terbuka

Pelatih menanyakan kepada peserta pelatihan, tentang beberapa hal yang terkait dengan materi yang akan disajikan. Kemudian pelatih menghubungkan pertanyaan (dan jawaban) tersebut dengan materi yang akan disajikan.

2. Mengulas perubahan yang sedang hangat

Pelatih mengulas peristiwa perubahan yang sedang terjadi/ lagi hangat dibicarakan di media massa. Misalnya tentang (a) perubahan peraturan dan dampak-dampaknya, (b) perubahan alam (misalnya bencana) dan dampak-dampaknya, (d) perubahan tokoh populer seperti artis, pejabat, dll yang diketahui oleh umum dan juga peserta. Kemudian menghubungkan dengan materi yang akan disajikan. Jika waktu memungkinkan, pelatih juga bisa meminta komentar/ tanggapan beberapa peserta pelatihan terhadap perubahan-perubahan yang lagi hangat tersebut.

3. Metode cantol diawali *relaxation*



Metode cantol adalah proses mengingat sesuatu yang baru dengan cara mengaitkan dengan pengetahuan lama yang telah dimiliki. *Relaxation* adalah proses pengendoran seluruh urat dan melupakan sejenak segala yang dipikirkan. Penggunaan metode cantol di sini diawali dengan *relaxation* terlebih dahulu. Agar peserta dapat lebih mudah mengingat (memanggil) kembali pengetahuan/ pengalaman yang telah dimilikinya.

*Relaxation* akan lebih cepat dirasakan oleh peserta jika diiringi musik instrumental lembut. Pelatih mengajak peserta melakukan *relaxation* dengan cara meminta peserta untuk (a) duduk santai, (b) memejamkan mata, (c) menarik nafas dalam-dalam, menahan sekuatnya, menghembuskan sedikit demi sedikit, antara 5 sd. 10 kali, (d) bernafas biasa, yang paling ringan, (e) melepaskan urat-urat yang menahan kedua kaki, (f) melepaskan urat-urat yang menahan kedua tangan, (g) melepaskan urat-urat yang menahan leher, (h) melepaskan urat-urat yang menahan kedua kelopak mata, (i) melepaskan urat-urat yang menahan kedua pelipis, (j) melepaskan urat-urat yang menahan seluruh anggota tubuh, (k) melupakan segala yang dipikirkan kecuali mengingat Tuhan.

Setelah peserta berada dalam kondisi *relax*, selanjutnya pelatih meminta peserta untuk (a) mengingat-ingat kembali peristiwa yang diketahui/ pernah dialaminya (yang terkait dengan materi pelatihan yang akan disajikan), (b) membayangkan kembali peristiwa tersebut secara detail, (c) merasakan kembali saat-saat mengalami kejadian tersebut, (d) menghubungkan materi (yang disebutkan oleh pelatih) dengan peristiwa yang pernah dialami peserta.

Dengan cara itu maka peserta akan menghubungkan materi pelatihan yang disebutkan oleh pelatih dengan pengetahuan bahkan pengalaman peserta. Dengan begitu maka materi pelatihan yang akan disajikan oleh pelatih akan melekat dalam memori jangka pendek peserta.

*Attention* dan *perception* adalah dua cara yang bisa digunakan untuk membantu agar materi pelatihan (stimuli) bisa masuk ke dalam memori jangka pendek peserta pelatihan. Selanjutnya agar materi tersebut bisa tersimpan dalam memori jangka panjang, maka peserta (atas instruksi pelatih) perlu melakukan *rehearsal*, *encoding*, dan *retrieval*. Berikut ini dipaparkan cara-cara yang bisa digunakan.

## **Rehearsal**

*Rehearsal* (pengulangan) adalah proses untuk menyebutkan kembali informasi berulang kali, dilakukan dengan suara keras atau di dalam hati, tanpa mengubah bentuknya, agar informasi tersebut masuk dan tersimpan dalam memori jangka panjang. *Rehearsal* berfungsi untuk membantu memasukkan materi pelatihan (terutama yang penting-penting) ke dalam memori jangka panjang peserta.

Cara meminta peserta untuk melakukan *rehearsal* terhadap materi pelatihan adalah sebagai berikut:

### 1. Mengulang dengan suara

Mengulang dengan suara adalah mengucapkan kembali secara berulang-ulang materi-materi pelatihan yang penting. Untuk melakukan cara ini, pelatih meminta kepada peserta mengulang materi penting tersebut dengan cara pelatih meminta peserta mengikuti kalimat yang diucapkan pelatih menggunakan suara pelan, kemudian semakin keras, dan semakin keras.

Jika kalimat yang perlu diulang panjang, maka pelatih harus memotong kalimat tersebut menjadi pendek-pendek, tetapi tetap bermakna, sehingga memudahkan peserta pelatihan mengikutinya secara serempak.

### 2. Mengulang dalam hati (pikiran)

Mengulang dalam hati bisa digunakan untuk melanjutkan cara pertama di atas. Setelah peserta mengucapkan ulang menggunakan suara, selanjutnya pelatih meminta kepada peserta untuk terus mengucapkan kalimat-kalimat penting tentang materi pelatihan tersebut di dalam hati (pikiran). Jadi jika digabungkan dengan cara yang pertama, pengulangan akan dimulai dengan suara pelan, kemudian keras, dan semakin keras. Setelah itu pengulangan dilanjutkan menggunakan suara pelan, lebih pelan, dan kemudian di dalam hati (tanpa bersuara, tapi peserta terus mengucapkan dalam hati materi-materi penting tersebut).

### 3. Mengulang sambil beraktivitas

Pengulangan materi pelatihan (yang penting-penting) juga bisa dilakukan dengan cara meminta peserta menjelaskan materi tersebut kepada anggota kelompoknya secara bergantian. Langkah-langkah melakukannya adalah (a) pelatih meminta peserta membentuk kelompok masing-masing beranggota 3

orang, (b) pelatih meminta anggota kelompok membagi peran diantara anggota sebagai A, B, dan ada yang berperan sebagai C, (c) Pelatih meminta A berdiri, kemudian setelah diberi aba-aba oleh pelatih, menjelaskan materi pelatihan yang penting-penting kepada B dan C, (d) pelatih meminta peserta menggunakan cara yang sama secara bergantian.

## **Encoding**

*Encoding* (pengkodean) adalah proses memberikan kode terhadap materi pelatihan yang penting-penting agar masuk dan tersimpan dalam memori jangka panjang peserta pelatihan. Cara yang bisa digunakan antara lain (a) metode rangkai, (b) metode lokasi, (c) metode akronim. Langkah-langkah penggunaan metode tersebut terpapar berikut ini.

### 1. Metode rangkai

Metode rangkai adalah proses memasukkan informasi terutama fakta atau istilah yang nampaknya tidak berkaitan ke dalam memori jangka panjang, dengan cara merangkai semuanya menggunakan cerita konyol sevisual mungkin. Agar lebih visual, bisa dilakukan dengan cara (a) menggunakan banyak warna dan penjelasan yang menyentuh indra, (b) memberi tekanan-tekanan, (c) melibatkan emosi, (d) dilakukan secara berani (DePorter, 2002: 220).

Misalnya, untuk memberi kode terhadap materi pelatihan tentang jenis-jenis agen perubahan. Terdapat lima jenis-jenis agen perubahan, yaitu Topi putih, Machiavellian, Pria Kapak, Gerilyawan, dan Lembaga. Agar 5 jenis agen perubahan tersebut masuk dan tersimpan di dalam memori jangka panjang serta bisa dipanggil kembali (diingat) saat diperlukan, dapat dikode (*encoding*) menggunakan Metode Rangkai. Lima jenis agen perubahan tersebut dapat dirangkai sebagai berikut: “Pak Haji sebagai salah satu agen perubahan, mengenakan TOPI PUTIH menemui MACHIAVELLIAN untuk membicarakan PRIA pembawa KAPAK agar mau diajak bergabung menjadi GERILYAWAN berjuang melalui LEMBAGA”.

Saat membaca atau mengucapkan rangkaian kata (kalimat) tersebut, peserta pelatihan diminta untuk membayangkan sevisual-mungkin orang-orang atau suasana yang kira-kira mirip dengan gambaran yang dimaksud dalam rangkaian kata tersebut.

## 2. Metode lokasi

Metode lokasi adalah proses memasukkan informasi ke dalam memori jangka panjang, dengan cara menghubungkan (mencantolkan) secara berlebihan informasi tersebut dengan lokasi yang sebelumnya sudah sangat dihafal. Lokasi-lokasi yang bisa digunakan misalnya rumah, mobil, kantor, kampus atau yang lain, tapi harus yang sudah sangat di hafal oleh peserta pelatihan.

Sebagai salah satu contoh penggunaan metode ini adalah misalnya untuk menghafal materi pelatihan manajemen perubahan khususnya sub pokok bahasan “perubahan terencana” yang terdiri dari arti, landasan, prasyarat, proses, dan strategi. Agar bisa menghafal materi tersebut maka peserta pelatihan diminta mencatolkan dengan lokasi yang sudah sangat mereka hafal. Misalnya dalam mobil pribadi mereka. Proses mencantolkannya adalah sebagai berikut: “arti” dicantolkan pada tape recorder yang mengeluarkan roti panggang seperti melompat. “Landasan” dicantorkan pada karet lantai mobil yang meleleh. “Prasyarat” dicantolkan pada bensin yang menyembur keluar memenuhi garasi. “Proses” dicantolkan pada putaran roda yang terseok-seok karena terkena “tai kebo”. “Strategi” dicantolkan pada lajunya mobil yang berbelok-belok menghindari “tai kebo” yang berserakan dan bertaburan di jalanan. “Tai Kebo” digunakan di sini sebagai contoh membuat gambaran yang berlebih-lebihan. Semakin vulgar, semakin melekat dalam memori jangka panjang.

Agar lebih melekat dalam ingatan, peserta pelatihan diminta memejamkan mata sejenak, dan membayangkan beberapa kali alur cerita yang dibuat berlebih-lebihan sebagaimana tersebut di atas. Dengan cara itu maka informasi tersebut akan lebih lama melekat dalam memori jangka panjang.

## 3. Metode akronim

Metode akronim adalah proses memasukkan informasi ke dalam memori jangka panjang, dengan cara membuat singkatan yang dibentuk dari huruf atau huruf-huruf awal, atau masing-masing bagian dari sekelompok kata atau istilah. Akan lebih efektif jika singkatan tersebut dibuat bergengsi, aneh, bahkan vulgar.

Sebagai salah satu contoh penggunaan metode ini misalnya untuk menghafal istilah-istilah yang digunakan dalam materi pelatihan manajemen perubahan. Istilah yang terkait dengan pengertian perubahan yakni **i**nvention, **i**novation, **i**mplementation, disingkat menjadi i3 (seri mobil BMW). Bentuk-

bentuk perubahan yaitu terencana, spontanitas, evolusioner disingkat menjadi ASER (terencana, spontanitas, evolusioner). Aser adalah kata yang mirip dengan salah satu merek komputer terkenal.

### **Retrieval**

*Retrieval* (mendapatkan kembali) adalah proses memanggil informasi yang tersimpan dalam memori jangka panjang. Memanggil informasi (terutama yang berulang-ulang) juga berperan untuk semakin melekatkan informasi ke dalam memori jangka panjang. Cara yang bisa digunakan adalah memanggil secara periodik. Dengan kata lain peserta pelatihan diminta untuk mengulangi materi pelatihan (dengan mengingat-ingat) 24 jam setelah materi disajikan, kemudian setelah 1 minggu, setelah 2 minggu, setelah 1 bulan, setelah enam bulan. Dengan cara itu materi pelatihan akan semakin melekat dalam memori jangka panjang. Bahkan berpeluang untuk diingat terus terutama jika diulang untuk diingat kembali setiap 6 bulan sekali. Ketika mengingat, peserta pelatihan diminta mengucapkan secara keras dan mengimajinasikan sevisual mungkin.

### **Meta Cognition**

Metakognisi adalah kesadaran dan pengendalian terhadap proses kognitif peserta pelatihan. Peserta pelatihan yang sadar akan pentingnya materi dan kegiatan pelatihan, akan menciptakan suasana belajar yang lebih efektif untuk mereka sendiri. Metakognisi juga meningkatkan persepsi secara lebih akurat. Metakognisi membantu mengatur arus informasi melalui memori aktif. Tiap keputusan strategis, dipengaruhi oleh kesadaran dan pengendalian memori. Metakognisi mempengaruhi keberartian pengkodean (*encoding*). Hal ini mempengaruhi strategi belajar peserta pelatihan, dan akhirnya akan menentukan seberapa banyak yang mereka pelajari dan mereka ingat.

Kesadaran peserta pelatihan perlu dibangun sejak awal pelatihan. Karena metakognisi berpengaruh terhadap keefektifan proses memasukkan dan menyimpan materi pelatihan ke dalam memori jangka panjangnya. Kesadaran peserta terhadap materi dan kegiatan pelatihan dapat dibangun paling tidak menggunakan dua cara, yaitu ambak dan arub. Berikut ini paparannya.

## 1. Ambak (Apa manfaatnya bagiku)

Ambak adalah singkatan dari kalimat “apa manfaat bagiku”. Agar kesadaran peserta terhadap materi pelatihan terbangun dan senantiasa terjaga, pelatih perlu mengkondisikan agar peserta pelatihan mengetahui dan menyadari manfaat materi dan kegiatan pelatihan bagi dirinya.

Sebagai salah satu contoh, misalnya “ambak” manajemen perubahan: dalam banyak hal dapat ditemukan/ ditunjukkan dengan menghubungkannya dengan “dunia nyata” peserta pelatihan. Pelatih perlu menunjukkan hubungan/ penerapan materi manajemen perubahan dalam “dunia nyata” peserta. Manfaat materi manajemen perubahan bagi peserta antara lain untuk (a) menerapkan inovasi di sekolah, (b) menghilangkan hambatan penerapan inovasi, (c) mengantisipasi dan menyiapkan diri jika terjadi perubahan spontanitas, (d) mengusahakan agar selalu berkembang, dll.

Pelatih juga bisa meminta kepada peserta untuk memasukkan “ambak” tersebut kedalam kesadarannya. Cara yang bisa ditempuh adalah (a) pelatih meminta agar semua peserta mengacungkan telunjuk tangan kanan ke atas, (b) pelatih meminta agar peserta menjawab dengan kata “saya” dengan suara keras sambil menunjuk dada masing-masing ketika ditanya tentang manfaat materi manajemen perubahan tersebut untuk siapa, (c) pelatih melakukan cara poin a dan b tersebut minimal untuk 3 manfaat materi manajemen perubahan.

Ketika peserta mengetahui apa manfaat baginya, dia akan berusaha memperhatikan materi pelatihan. Juga akan senantiasa mengikuti secara seksama kegiatan pelatihan.

## 2. Arub (Apa ruginya bagiku)

Arub adalah singkatan dari kalimat “apa ruginya bagiku”. Agar kesadaran peserta terhadap materi pelatihan dapat terbangun dan senantiasa terjaga, pelatih juga perlu mengkondisikan agar peserta pelatihan mengetahui dan menyadari “kerugian yang mungkin akan dia tanggung” jika tidak menguasai materi pelatihan.

Sebagai salah satu contoh, misalnya “Arub” materi manajemen perubahan dalam banyak hal juga dapat ditemukan/ ditunjukkan dengan menghubungkannya pada “dunia nyata”. Kerugian yang akan ditanggung oleh peserta jika tidak

menguasai materi manajemen pelatihan antara lain (a) tidak bisa menerapkan inovasi di sekolah secara sukses, (b) tidak siap jika tiba-tiba terjadi perubahan, (d) kinerjanya tidak akan berkembang, karena tidak bisa mengikuti apalagi mendahului perubahan lingkungan, dll.

Pelatih juga bisa meminta kepada peserta untuk memasukkan “arub” tersebut ke dalam kesadarannya. Cara yang bisa ditempuh adalah (a) pelatih meminta agar semua peserta mengacungkan telunjuk tangan kiri ke atas, (b) pelatih meminta agar peserta menjawab dengan kata “saya” dengan suara keras sambil menunjuk dada masing-masing ketika ditanya tentang siapa yang rugi jika tidak menguasai materi manajemen perubahan tersebut, (c) pelatih melakukan cara poin a dan b tersebut minimal untuk 3 x untuk menunjukkan kerugian jika peserta tidak menguasai materi manajemen perubahan.

Ketika peserta mengetahui apa manfaat baginya jika menguasai materi pelatihan, dan apa ruginya bagi dia jika tidak menguasai materi pelatihan, akan berusaha lebih memperhatikan materi pelatihan. Juga akan senantiasa mengikuti secara seksama kegiatan pelatihan. Pelatih perlu mengulang cara tersebut beberapa kali selama proses pelatihan.

## **Penutup**

Salah satu tolok ukur keberhasilan suatu pelatihan adalah kemampuan peserta memanggil kembali (mengingat) materi yang telah disajikan. Berdasarkan model pemrosesan informasi menurut teori belajar kognitif terdapat beberapa cara yang dapat digunakan agar peserta mampu memasukkan materi pelatihan ke dalam memori jangka pendek dan memori jangka panjang. Cara tersebut adalah *attention*, *perception*, *rehearsal*, *encoding*, *retrieval*, dan *meta cognition*.

Cara menarik perhatian peserta pelatihan (*attention*) antara lain pernyataan dramatis, atraksi, musik, film. Cara menghubungkan materi pelatihan dengan materi yang telah diketahui peserta pelatihan (*perception*) antara lain pertanyaan terbuka, mengulas kejadian hangat, metode canthol diawali *relaxation*. Cara mengulang materi pelatihan (*rehearsal*) antara lain mengulang menggunakan suara, mengulang dalam hati, mengulang sambil beraktivitas. Cara melakukan pengkodean (*encoding*) agar materi pelatihan masuk dan tersimpan dalam memori jangka panjang antara lain metode rangkai, metode lokasi, metode akronim. Cara

memanggil kembali materi pelatihan yang telah dimasukkan agar menancap dalam memori jangka panjang (*retrieval*) adalah dengan carai dipanggil (diingat) secara periodik: 24 jam setelah pelatihan usai, 1 minggu setelah pelatihan, 2 minggu setelah pelatihan, 1 bulan setelah pelatihan, 6 bulan setelah pelatihan. Selanjutnya setiap 6 bulan sekali. Cara meningkatkan kesadaran (*meta cognition*) peserta pelatihan antara lain “ambak” dan “arub” yang disertai atraksi untuk menancapkannya ke dalam memori peserta pelatihan.

## Daftar Rujukan

- DePorter, Bobbi & Hernacki, Mike. 2002. *Quantum Learning, Membiasakan Belajar Nyaman dan Menyenangkan*. Diterjemahkan oleh Alwiyah Abdurrahman. Bandung: Kaifa.
- Eggen, Paul. Don Kauchak. 2004. *Educational Psychology, Windows on Classrooms*. Ohio: Person Merrill Prentice Hall.
- Hamalik, O. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketanakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta:PT.Bumi Aksara.
- Hanson, E. Mark. *Educational Administration and Organizational Behavior*. Third Edition. Boston: Allyn and Bacon.
- Nadler, I. 1982. *Designing Training Programs: The critical Events Model*. Peading, Massachusetts : Addison Wesley publishing Company.
- Presseien, B.Z. 1991. *Teaching for Intelligence : Teacher Learning that Supports Student Learning*. A Collection of Articles. Illion: Sky Light Training and Publishing Inc.
- Rotwel, W.,j., & Kazanas, II.C. 1998. *Strategic Human Resources Planning and Management*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Torington, D., & Huat, T.C. 1994. *Human Resource Management for Southeast Asia*. Singapura: Prentice Hall.